



El món sindical català:

Una aproximació als processos
electorals i a la representativitat

Ivet Borrell Rosset
41593042-A

Tutora: Gemma Ubasart González
Facultat de Dret, Universitat de Girona
Ciències Polítiques i de l'Administració
Convocatòria del 26 de Maig

ÍNDEX

1.	INTRODUCCIÓ	3
2.	HISTÒRIA DEL SINDICALISME	5
2.1	SINDICALISME PRECONSITUCIONAL	5
2.2	SINDICALISME CONSTITUCIONAL	10
2.3	ACTUALITAT	14
3.	INCIDÈNCIA I EVOLUCIÓ DE LA PARTICIPACIÓ SINDICAL	16
3.1	INCIDÈNCIA DE L'ACTIVITAT SINDICAL	16
3.2	AFILIACIÓ	19
3.3	PARTICIPACIÓ ELECTORAL	26
3.4	CARACTERÍSTIQUES DEL AFILIATS	28
4.	MAPA SINDICAL CATALÀ	29
4.1	RESULTATS ELECTORALS	30
5.	SISTEMA DE REPRESENTACIÓ SINDICAL	33
5.1	CIRCUMSCRIPCIÓ I REPRESENTANTS	35
5.2	PROCÉS ELECTORAL	37
5.3	FÓRMULA	44
5.4	PROBLEMES DE LA REPRESENTATIVITAT SINDICAL	46
6.	POSSIBLES SISTEMES SINDICALS	50
6.1	FORMES DE REPRESENTACIÓ A L'EMPRESA	53
7.	REFORMES	55
8.	CONCLUSIONS	58
9.	BIBLIOGRAFIA	61
10.	ANNEXOS	65
	Annex 1. Evolució de l'afiliació sindical a Espanya durant el 1977 al 2007	65
	Annex 2. Afiliació segons variables de gènere, edat, nivells d'estudi, ocupació, secció d'activitat i comunitat autònoma	65
	Annex 3. Afiliació d'alguns sindicats a nivell català, del 2003 al 2016	67

Annex 4. Taula d’afiliació dels sindicats anteriors	67
Annex. 5. Percentatge de la participació a les eleccions sindicals (2013 – 2016)	68
Annex 6. Cens i participació dels anys 2013 a 2016.....	69
Annex 7. Resultats electorals del 2015 a 2004	70
Annex 8. Població assalariada a Catalunya. 2016-2001. Taula i gràfic.....	73
Annex 9. Variació interanual de la població assalariada de Catalunya i Espanya. I semestre 2014 – IV semestre 2016	74

1. INTRODUCCIÓ

Normalment els personatges principals que ens passen pel cap quan es parla de política són els partits polítics, deixant d'aquesta manera a un racó l'acció d'altres actors. Siguin o no protagonistes – ja que han de ser ells mateixos qui han d'aconseguir tal paper – mereixen una certa atenció. Els sindicats són un d'aquests actors, i es mereixen tota l'atenció en aquest treball.

Els sindicats han aconseguit més o menys rellevància i reconeixement legal en diferents països, com a Anglaterra – amb la creació de l'Associació Internacional de Treballadors i el *Trade Union Congress* – en el primer cas, i en contrapartida el país d'Egipte, on fins i tot s'han criminalitzat les vagues, a més dels sindicats. Doncs, es poden veure diferents casos on el sindicalisme ha aconseguit grans fites, i altres casos on quasi no han pogut ni tenir incidència pràcticament.

No obstant el grau de rellevància que puguin assolir, no hauria de repercutir en el fet que siguin actors necessaris per al bon desenvolupament de la política en si, ja que no deixen de ser un mecanisme fiscalitzador i de control per part dels ciutadans cap als governants. Com veurem, tot i ser associacions de treballadors de defensa i promoció dels seus interessos laborals i socials, repercuteixen directament en el dia a dia i a la democràcia del país. De fet, els sindicats s'han convertit en una part cabdal de la democràcia representativa, i no només en el marc de les relacions laborals i la negociació col·lectiva. Malauradament, la disminució de l'afiliació es tradueix en una menor influència a escala governamental superior.

Doncs, tenint en compte les rellevants tasques que duen a terme els sindicats, i tot allò que representen, aquest treball focalitza la recerca en l'estudi aprofundit d'aquest actor polític en l'àmbit representatiu. Es duu a terme un treball amb dues parts centrals: la primera, en entendre el pas del sindicalisme en la història recent i en l'actualitat; i la segona, de caràcter més aplicat i prescriptiu, buscant un possible millor mètode de representativitat, ja que - tal com s'exposa en el llarg del treball - existeix una falta de representació i representativitat rellevant. Tot això mentre es van desvetllant certs elements – crec jo – necessaris en relació a la representativitat, com són les afiliacions, la participació electoral o el sistema

electoral¹. Per així acabant tenint un marc històric i conceptual d'elements incidents, els quals ajudin a interpretar la realitat sindical catalana i a més, a conèixer altres possibles classes de sindicalisme que maximitzin i millorin la representativitat.

És per això que, tenint en compte que el treball se centra en el sindicalisme, crec que abans de tot cal fer un petit incís en la importància i el sentit del sindicalisme. Ja que degut a que en els últims anys les tendències individualistes han progressat, i a més el sentiment d'igualtat entre tots ha crescut, sembla que la necessitat d'un actor – posa-li el nom que es vulgui – per a defensar-nos és cada vegada menys necessari. I conseqüentment, l'afiliació i la simpatia envers els sindicats ha anat decreixent.

Doncs, des d'un bon principi – tot i que més endavant es puntualitzen més – cal accentuar les principals funcions d'aquests, és a dir, les utilitats dels sindicats. Aquestes són bàsicament negociar col·lectivament les condicions laborals i defensar els drets dels treballadors. Però tanmateix, últimament, no només busquen quedar-se en els àmbits dels treballadors, sinó també en l'entorn socioeconòmic general². De fet, tal com defensà Joan Coscubiela³ en un discurs⁴, una altra funció clau dels sindicats ha de ser la de contrapoder⁵ en el marc de la globalització i l'economia de mercat, ja que s'intenta desenvolupar sense cap factor extern limitador – i els sindicats haurien de prendre aquesta posició -. És per això que, entre altres coses, cal reforçar un sindicalisme organitzat. I en relació al treball, aquest reforç es pot assolir mitjançant una efectiva representació i democràcia. Donant a lloc una major legitimació social i millor representativitat⁶.

¹ S'estudia el sindicalisme des de la branca dels treballadors no públics, és a dir, els regulats per l'Estatut dels Treballadors.

² Com defensa Michael Poole, al seu llibre *Relaciones Industriales* del 1993, el sindicalisme és multiforme i divers.

³ Joan Coscubiela fou Secretari General de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya durant els anys 1995 a 2008.

⁴ Discurs a la Fundació Caixa Laietana, Mataró, 18 de novembre de 2003.

⁵ Diferents sindicalistes afirmen rotundament que parlar del sindicalisme és parlar de contrapoder, és a dir, en paraules de Beltrán Roca Martínez: “un sindicat no és altra cosa que l'organització col·lectiva dels treballadors per a constituir una força que contraresti el poder empresarial”. Tot i que – puntualitzant les paraules anteriors – actualment, no només busqui contrarestar el poder empresarial.

⁶ Els conceptes de *representació* i *representativitat* poden confondre's, segons Antonio Martín Artilles, la *representativitat* en el sindicalisme genera una generalització de l'acció sindical, ja que

2. HISTÒRIA DEL SINDICALISME

2.1 SINDICALISME PRECONSITUCIONAL

Com a la majoria de països, la industrialització va representar un gran cop per la societat, la qual de mica en mica va anar canviant i agafant noves dinàmiques, no només de treball, sinó que també afectà al nivell de vida quotidiana. Doncs indirectament, repercutí socialment donant a lloc a noves maneres d'organització social, tot i les dificultats existents. Així doncs, aquest canvi de les societats agràries de l'Antic Règim cap a la producció industrial generà forts canvis econòmics i socials, entre els quals ho fou la separació del treball amb la propietat dels mitjans de producció.

Els orígens del moviment sindicalista espanyol rau a Catalunya. Les primeres associacions obreres foren la Societat de Teixidors i l'Associació Mutua de Teixidors de Barcelona, el 1839. Aquestes varen aprofitar un Reial Decret de la llavors encara Regent M^a Cristina⁷, en la qual s'autoritzava la constitució d'associacions de socors mutu. No obstant això, abans del sorgiment d'aquestes associacions, ja hi havia hagut moviments i atacs – com per exemple⁸ assalts, o incendis - en contra les llavors noves màquines.

Després del sorgiment de les anteriors associacions, també varen sorgir, del mateix àmbit empresarial, l'Associació Mútua d'Obrers de la Indústria Cotonera (1840-1843) i la Comissió de la Classe de Filadors (1854-1856). Però no va ser fins a inicis del segle XX que aquestes associacions per oficis varen començar a disminuir, per donar espai a sindicats de caire més general.

Així doncs, l'origen del sindicalisme es basa en les associacions, les quals són unions de persones amb vincle jurídic per a un fi comú, però sense fi econòmic pels

històricament els sindicats han passat de la representació d'afiliats a la noció de representativitat, és per a tots els treballadors i no exclusivament pels afiliats. D'aquesta manera la *representativitat* passa cap a l'esfera pública i a les institucions de l'Estat. Per això, la *representativitat* és una construcció social, a diferència de la *representació* la qual es basa en diferents criteris: el nombre d'afiliats; l'audiència electoral; la juridicoorganització, en relació el poder social.

⁷ Maria Cristina de Borbó-Dues Sicíles fou regent durant els anys 1833 a 1840.

⁸ Per exemple els assalts i incendis a les rodalies d'Alcoi, al 1821. O l'incendi l'agost del 1865 a Barcelona, concretament a la fàbrica de la Bonaplata on hi hagué el primer vapor que funcionava a Espanya.

participants. I de fet, una de les primeres lluites dels sindicats va ser la del dret a associar-se.

A més, tenint en compte que aquestes associacions des d'un bon inici estaven implicades en temes de política, no és d'estranyar que s'anessin ideologitzant progressivament, com es veurà més endavant.

A Catalunya, afectada per l'incipient industrialisme, els elements principals de l'acció col·lectiva varen ser al voltant del mateix maquinisme, les dures condicions que aquest portava i la lluita de llibertat d'associació - comentada anteriorment -. Aquestes condicions de partida han influït tant a curt termini com a llarg termini. Segons Rafael Serrano del Rosal⁹, aquestes condicions a curt termini han afectat en els objectius, la forma de funcionar i la ideologia dels moviments en si, mentre que a llarg termini ha incidit en el model sindical que llavors ha acabat funcionant a les diferents regions.

El cas de l'associacionisme català, semblantment a l'espanyol, es caracteritzà per la radicalitat inicial, amb incendis a fàbriques bàsicament. Ja que degut a la cohibició per part de l'Estat central no podia desenvolupar-se.

El 1868, amb la fi del regnat d'Isabel II, s'inicià una etapa una mica liberal que donà lloc al reconeixement del dret a associar-se. A partir d'aquí anaren sorgint noves associacions, com per exemple La Unió de les Tres Seccions del Vapor o la Unió de Teixidors Mecànics, Filadors i Jornalers. Les associacions varen poder desenvolupar-se amb més facilitat. Conseqüentment, noves reivindicacions que anteriorment no havien aconseguit molta cabuda, o ni es tenien en compte, varen anar aconseguint importància "mediàtica". Aquestes no es limitaven a aspectes econòmics o laborals, sinó que també buscaven canviar l'ordre polític que llavors regnava. De manera que no es centraven tant en les màquines en si, sinó que varen centrar-se en la situació precària en què treballaven.

⁹ Veure: Serrano del Rosal, Rafael. *Transformación y cambio del sindicalismo español contemporáneo*. Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Instituto de Estudios sociales avanzados de Andalucía. Córdoba. 2000.

Seguidament, cal tenir present que amb els governs del Partit Liberal s'aconseguí una certa llibertat, ja que el 1881, s'aprovà la llei d'Associacions, la qual permetia la lliure sindicació.

A Catalunya, com a Espanya, els objectius i interessos dels treballadors eren molt heterogenis. Això doncs, va facilitar la fragmentació del món sindical durant mitjans segle XIX, ja que varen aparèixer diferents corrents ideològiques, principalment el socialisme i l'anarquisme. De fet, sorgiren les primeres bases de les ideologies anteriors. Com per exemple, l'any 1868, l'Associació Internacional de Treballadors (AIT), de la mà de Giuseppe Fanelli enviat pel mateix Bakunin. Aquesta anterior, sumada a altres associacions donaren lloc a la Federació Regional Espanyola de l'AIT, el 1870. D'aquesta última, hi hagué una escissió per part de Pablo Iglesias, amb idees socialistes – de la mà del mateix gendre de Marx, Paul Lafarge -, d'on sorgí la Nova Federació Internacional de Treballadors. I d'aquesta també hi hagué una sèrie d'escissions amb les quals s'acabà donant lloc al Partido Democrático Obrero Español (1879), i després de nou anys, l'actual Partido Socialista Obrero Español (PSOE) i el sindicat Unión General de Trabajadores (UGT). I seguidament a aquesta constitució, la branca anarquista es negà a formar part de l'anterior, donant a llum el 1910 la Confederación Nacional del Trabajo (CNT).

Aquests sectors, amb l'aparició de noves tendències que provenien d'altres indrets, varen segmentar-se i generaren noves formacions. Com succeí en els anarquistes, amb l'aparició d'anarcocolectivistes, anarcocomunistes...

Pel que fa a l'anarquisme català es caracteritzà per ser de caràcter més ordenat, i partidaris d'una certa organització obrera i lluita dins la legalitat establerta llavors, per tant, no eren tan radicals com defensaven algunes zones del sud de la península.

Aquestes transformacions varen anar succeint fins al final de la Segona República, ja que seguidament, amb la Guerra Civil, i el consegüent Franquisme, la tendència anterior es va estroncar. Doncs fins aquí, el sindicalisme es caracteritzava per:

- La forta vinculació política de les organitzacions en certs partits polítics;
- La falta d'unitat en la mateixa acció col·lectiva, fet que es traduí en la forta segmentació;
- Patia dificultats en adequar les ideologies de cada sindicat en els interessos generals, generant fortes incongruències dins de les organitzacions;
- Tots lluitaven per aconseguir reconeixements dels drets;

Aquestes característiques, sembla ser, que varen ajudar a covar el sindicalisme de l'Espanya democràtica.

No obstant, abans d'entrar en el franquisme, cal tenir clar que tot i aquesta força dels sindicats de caire nacional, a Catalunya varen continuar amb força alguns sindicats d'abast exclusiu català, a inicis del segle XX. Com són per exemple: la Federació Espanyola de Vidriers i Cristallers; la Federació Nacional d'Obrers de la Mar i Transports Marítims; Federació Espanyola de l'Art Fabril i Tèxtil; la Solidaritat Obrera; la Unió de Sindicats Lliures; el Centre Autonomista de Dependents del Comerç i de la Indústria; o la Unió de Rabassaires.

Amb l'entrada del franquisme totes aquestes organitzacions varen ser il·legalitzades i durament reprimides. A més a més, per a deslligar ideològicament i defensar el suposat Estat Nacional-Sindicalista presidit per Fransisco Franco varen fundar el Fuero del Trabajo (1938), per a emparar l'interès comú i els treballadors espanyols. Seguidament, també sorgí la Central Nacional Sindical (CNS), el qual era un òrgan corporativista que unia els sindicats verticals obligatoris de l'Estat, segons la llei d'Unitat Sindical i la llei de Constitució de Sindicats (totes del 1940).

Amb aquest desplegament institucional era complicat desenvolupar-se i organitzar-se, no obstant això, algunes organitzacions varen saber com esquitllar-se utilitzant algunes eines a la seva disposició. Com són per exemple les comissions obreres. Aquestes eren comissions negociadores de les mateixes empreses, en les que quan hi havia un conflicte podien parlar-ne en unes comissions negociadores. Aquestes comissions, tot i que no varen ser institucionalitzades com a tal, fins al final de la dictadura, varen aconseguir una àmplia força i protagonisme. Tot i que

inicialment eren força conjunturals i entraven dins el sistema vertical del mateix règim. I de fet, segurament per això no les varen il·legalitzar fins als anys 60, quan ja varen començar a organitzar-se més constantment i formalment. Dins d'aquestes Comissions Obreres, pel que fa a la branca més catalana, en formaven part partits com el Partit Socialista Unificat de Catalunya, el Front Obrer de Catalunya, o l'Organització Comunista Bandera Roja de Catalunya.

Les Comissions Obreres (CC.OO) a diferència de les anteriors organitzacions d'abans del franquisme no seguien una ideologia ni cap partit polític en concret¹⁰, fet que les va ajudar a ser més operatives i eficaces. No obstant això, no varen ser tan diferents dels anteriors, ja que varen acabar essent il·legalitzades el 1967.

Les comissions en qüestió no varen ser les úniques en aprofitar aquestes llacunes, i semblantment, va sorgir la Unió Sindical Obrera (USO), més de caire catòlic.

Totes aquestes organitzacions, com ja he dit, abans o després varen acabar il·legalitzades i funcionant en la clandestinitat. Per això mateix, una vegada finalitzada la dictadura totes les organitzacions volien posar cullerada en el procés de transició. Majoritàriament estaven d'acord en la democratització, el problema era en com s'havia de dur a terme la transició.

Amb la legalització i normalització dels sindicats després del franquisme, vells i nous sindicats varen anar agafant embranzida. Pel que fa als sindicats més encarats a la lluita de classes, s'hi trobaven - i de fet, encara els trobem - per exemple les CC.OO, UGT, USO, o la Confederació General del Treball (CGT, fracció de l'anterior CNT). D'altra banda, sindicats més sectorials¹¹, trobem Unió de Pagesos (UP), la Candidatura Autònoma de Treballadors i Treballadores de

¹⁰ Tot i que qui majoritàriament els seus membres tinguessin un passat amb el partit comunista, i en part, també els seus alts càrrecs. Bàsicament, degut a què l'organització sindical comunista: Organización Sindical Obrera (OSO), havia fracassat, i seguidament havien entrat dins de les Comissions Obreres al 1967.

¹¹ Hi ha diferents tipologies de sindicats, segons els elements que s'accentuïn i els estils d'acció sindical. Si es centren en l'organització poden tractar-se de: sindicats d'ofici; industrials; o d'empresa. Si és l'acció l'element central: sindicats d'oposició; d'adversari, o de control. O bé, si és per la representativitat sorgeixen els sindicats pluralistes forts; els mitjans; i els unitaris corporativistes. Tanmateix, també hi ha la possibilitat de classificar-los segons els criteris ideològics que segueixin, tan religiosos, com polítics o econòmics. En tot cas, en el treball es centra en la primera diferenciació, la de sindicats sectorials i industrials, aquests més unitaris i inclusius, ja que agrupen una major diversitat laboral. Per a més informació veure: Martín Artiles, Antonio. *Teoría de las relaciones laborales. Desafiamientos. Actores y modelos de relaciones laborales. Una perspectiva comparada*, pàg. 156 a 162, on s'exposen diferents classificacions sindicals.

l'Administració de Catalunya (CATAC) o el Sindicat d'Estudiants dels Països Catalans (SEPC).

Aquesta etapa s'acabà amb el Pacte de la Moncloa, el 1977, el qual representà el moment en què s'assentaren les bases del model sindical espanyol. Segons Beltrán Roca Martínez, hi hagué l'objectiu de consolidar la transició democràtica i aïllar alguns sectors més radicals del moviment obrers, per tal de disminuir els conflictes socio-laborals.

En tot cas, per a tancar aquest incís històric s'ha de tenir en compte que va ser a partir d'aquí quan la sindicació es va plasmar en una llei dins d'un Estat democràtic com a tal¹². Doncs primerament varen normativitzar el dret sindical, amb la Llei 19/1977, d'1 d'abril, sobre regulació del Dret d'Associació Sindical¹³. I seguidament, la sacralització a la constitució, en l'art. 7CE, on es posiciona el subjecte sindical com un dels pilars del sistema econòmic i social. Acompanyat d'altres drets subjectius, com el de llibertat sindical, de vaga¹⁴ i negociació, en l'art. 28 del mateix articulat.

2.2 SINDICALISME CONSTITUCIONAL

Fou el moment en què es modelà el sistema sindical espanyol actual. Moment, com ja he dit anteriorment, tots els sindicats varen voler posar-hi mà.

La falta d'uniformitat en els sectors i en el territori espanyol en relació la varietat de sindicats va dificultar trobar opcions per a defensar els interessos en general dels treballadors. Per a resoldre aquest problema de representació varen trobar la manera utilitzant els Comitès d'Empresa com a eina central – ja es veurà més endavant, en l'apartat sobre els sistemes de representació -.

¹² Ja que fins llavors no s'havien aconseguit normes que defensessin les associacions i sindicats plenament, tot i que com s'ha explicat anteriorment hi haguessin hagut alguns intents. Com per exemple, durant la Regència de M^a Cristina, o al final de l'etapa amb Isabel II.

¹³ El projecte del text legislatiu inicial es va posar en entredit, ja que no atenia completament al Conveni de la OIT (Organització Internacional del Treball). Per exemple, el primer article deia *que els treballadors i els empresaris podien constituir, en cada sector de producció, les associacions professionals que veiessin convenients*, això va ser fortament criticat ja que limitava la llibertat d'organització.

¹⁴ El dret de vaga no es basa en el sindicat o l'associació de persones en si, sinó que el titular del dret és el mateix treballador/a que el dugui a terme.

Aquesta representació sindical també es plasmà, seguidament, a l'Estatut dels Treballadors el 1980¹⁵. On en certa manera, es modela una divisió de rols, tal com assenyala Antonio Baylos a la *Ley Sindical y sindicato más representativo en España*. Els rols en qüestió són la negociació col·lectiva d'empresa i la negociació col·lectiva a nivells superiors. La primera negociació en mans dels Comitès d'empresa, i els segons als sindicats. Malauradament, tot i el que s'estava buscant llavors era un reforçament de la negociació col·lectiva en si, s'acabà centrant-se amb la major representativitat sindical. I de fet, a partir d'aquí el bisindicalisme, entre les CC.OO i UGT ja comença a entreveure's.

Tanmateix, també comença a sorgir un model sindical, com ja s'ha comentat, més social i general. La funció tradicional de simple defensa dels afiliats perd força, per a ampliar el seu marge d'afectació. Doncs posicionant-se com a representants institucionals dels interessos generals.

I a continuació, amb el PSOE al poder, es consolidà la institucionalització sindical a les mans de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical. Però per fer un breu resum d'aquesta, entre altres coses, el que en resulta és ser un instrument de selecció dels interlocutors, de la descentralització i la delegació del poder estatal.

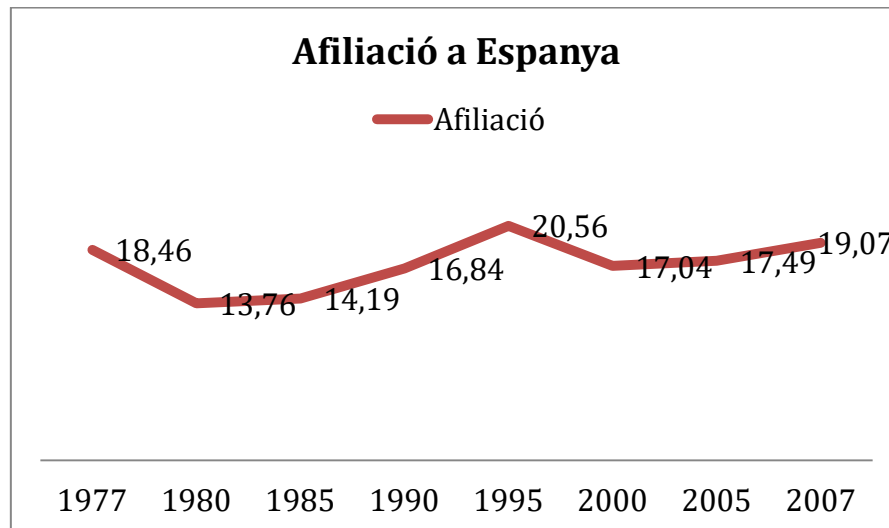
Amb tot això, el procés coincidí amb la crisi econòmica dels anys setanta i el defalliment dels sindicats europeus. Els quals, anteriorment, havien gaudit d'una important expansió¹⁶. Així doncs, semblaria que en el moment en què els sindicats espanyols començaven a poder tirar endavant, era quan la resta de sindicats europeus començaven a perdre força, fet que en certa manera va condicionar el naixement i evolució organitzativa i estratègica d'aquests mateixos. De fet, els dos primers anys després de la legalització del sindicalisme hi va haver un creixement irregular d'afiliats, creixement el qual fins als anys 1980, es mantingué baix – al voltant del 14% de treballadors afiliats -. Però a partir de finals dels anys 80, inicis del 90, hi hagué un revifament, segurament degut als canvis socio-econòmics i una

¹⁵ Recordo que en aquest treball no s'estudia l'Estatut Bàsic del Empleat Públic, ja que es centra en el sector privat.

¹⁶ Segons Pere J. Beneyto, en el document *El Sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia*, gràcies a l'economia keynesiana, la producció fordista, i el Welfare State.

millor visió dels sindicats. A partir de llavors el nombre d'afiliats ha anat creixent, tot i que en certes èpoques més que en d'altres. Tal com es pot observar al gràfic inferior (també veure Annex 1):

Gràfic 1. Evolució de l'afiliació sindical a Espanya durant el 1977 al 2007 ¹⁷:



Doncs, tal com afirmen alguns analistes, sembla que el sindicalisme constitucional espanyol es divideix en dues fases:

- i. Del 1977 al 1987: quan els objectius eren l'estabilització democràtica, la consolidació organitzativa i a més la preparació d'una futur crisi social. Aquesta etapa va acabar amb una crisi que condicionà la capacitat d'intervenció, a causa de la seva organització entre informal i formal. No obstant això, fins llavors es consolidà el mapa sindical, amb la UGT i CC.OO com a organitzacions més legitimades.
- ii. Del 1988 a l'actualitat: amb una major sindicalització estratègica i menys protesta, aconseguint consolidar-se formalment com a tal. Doncs sembla ser que es centraren més – no em refereixo ideològicament -. Segons Beneyot hi hagué una major especialització vertical, les PIMES varen assolir més importància, millores en gestió de recursos, més ofertes de servei, etc. i això es traduí als anys 90 amb una

¹⁷ Gràfic pròpi amb dades provinents de: Beneyto, Pere J. *El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia*. Cuadernos de Relaciones Laborales, 2008, 26, núm. 1. 57-88.

crescuda del nombre d'afiliats. I actualment, a diferència de la resta d'Europa, amb una important tendència recessiva, l'afiliació s'està mitjanament mantenint sense grans alts i baixos. Tot i continuant essent uns dels països europeus amb menys taxa d'afiliació.

Pel que fa als resultats electorals, aquest període va patir una evolució semblant a l'evolució de l'afiliació. És a dir, també patí l'eclosió inicial del 1978 amb incertesa; seguidament, això portà una disminució de la participació electoral a inicis dels anys 80; també hi hagué un reanimament a partir del 1986; i l'estancament dels anys 90; acabant amb una certa expansió sostinguda, a partir dels anys 2000.

Pel que fa als resultats de les eleccions com a tal, en el cas espanyol pot veure's una tendència a bisindicalisme, entre UGT i les CC.OO. Com es veu a la taula inferior, on s'hi reflecteixen aquestes variacions de victòries electorals.

Taula 2. Resultats electorals a Espanya (1978-2007):¹⁸

ANY	DELEGATS.	CC.OO.		UGT		ALTRES		NO AFILIATS.	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1978	193.112	66.540	34,5	41.897	21,7	25.953	13,4	58.725	30,4
1980	164.617	50.817	30,8	48.194	29,3	22.053	13,4	43.553	26,5
1982	140.770	47.016	33,4	51.672	36,7	25.058	17,8	17.024	12,1
1986	175.363	59.230	33,8	69.427	39,6	33.998	19,4	12.708	7,2
1990	237.261	87.730	36,9	99.737	42	41.387	17,4	8.407	3,5
1995	204.586	77.348	37,8	71.112	34,7	49.495	24,2	6.631	3,2
2000	260.285	98.440	37,8	96.770	37,2	57.006	21,9	8.969	3,1
2005	293.658	113.768	38,7	108.546	36,9	62.551	21,3	8.793	2,9
2007	307.234	119.702	38,9	113.320	36,9	74.212	24,1	---	---

*En verd els guanyadors.

No obstant això, últimament hi ha una consolidació de les CC.OO com a primera força.

A la taula també s'hi observa una consolidació dels sindicats de classe, i un davallament dels sindicats minoritaris, a més, els representants escollits que no pertanyen a cap sindicat. Per això, sembla ser que existeix un bisindicalisme. Tot i

¹⁸ Font: Beneyto, Pere J. *El sindicalismo español en perspectiva*. Taula 9. Elecciones sindicales (1978-2007).

que per exemple, Pere J. Beneyto, ho exposa com una concentració de classe i una progressiva sindicalització, en relació als delegats no afiliats.

Pel que fa a Catalunya, més endavant es troba desenvolupat la seva dinàmica electoral, degut a que – recordo - el treball va més encarat a Catalunya. Tot i que lògicament veure-ho des d'un punt més global és necessari.

2.3 ACTUALITAT

I per acabar aquest apartat, tot i que el sindicalisme continua seguint la línia formal anterior, ja no està aconseguint tan bons resultats com tradicionalment havia obtingut. És per això que comunament han estat criticats, pel mal funcionament i poca eficàcia.

És veritat que no estem en els millors temps sindicals, però s'ha de tenir en compte tots els canvis que han sorgit en els últims anys els quals han afectat directament.

Aquest esgotament permanent del sindicalisme, tant espanyol com català, és degut en part per la falta de suport social, el qual comporta una disminució del finançament agreujat per la crisi econòmica en què estem immersos. Tot això és com un peix que es mossega la cua, centrat bàsicament entorn del finançament. Ja que - dit de forma esquemàtica - si no hi ha afiliats, no hi ha diners, si no hi ha diners les mobilitzacions i negociacions són menys visibles. I per tant, els sindicats es fan menys atractius socialment, fet que genera més desafecció social i menor afiliació.

Pel que fa al primer, el suport social és dèbil, les respostes socials en si han estat insuficients i limitades. Tal com assenyalen Josep Maria Antentas i Esther Vivas¹⁹, degut a la fragmentació de lluites i la falta d'algun element que pugui catalitzar els greuges i mobilitzar a la societat – aspecte cabdal per a reanimar el sistema-. Ambdós autors anteriors recalquen que per a mobilitzar-se no només és necessari que hi hagi malestar, indignació o fins i tot solidaritat, cal també un sentiment que

¹⁹ Veure: Antentas, Josep M. i Vivas, Esther. *Su crisis i nuestras respuestas*. PAPELES de relaciones ecosociales y cambio global. Nº 113, 2011. Pàg.157 – 159.

el què es faci arribi a funcionar, que generi algun canvi. És a dir, és essencial que es cregui en la utilitat de l'acció col·lectiva sindical.

D'altra banda, pel que fa al finançament, crec que cal comentar-lo mínimament, ja que és un aspecte que crida, generalment, molt l'atenció. I a més, en el cas dels sindicats, és un aspecte que es troba en el punt de mira. I no és d'estranyar tenint en compte que realment la crisi del capital ha demostrat que existeix una certa crisi d'estratègia sindical. Actualment el model sindical es basa en tres formes de finançament:

- Provenient dels afiliats;
- Subvencions o altre tipus de diner públic;
- Per serveis que ells mateixos desenvolupen;

El que realment hauria de tenir més força és el dels afiliats, no mitjançant un augment de preu en les quotes, sinó per un augment del nombre d'afiliats. Ja que la teoria perfecte del sindicalisme seria que els afiliats ajudessin a pagar la negociació col·lectiva, en certa manera. El problema és que si no s'és suficient nombre d'afiliats, amb el que es pagui no se'n fa prou. Per això, a més de la promoció i incentivació del dret sindical, els governs subvencionen als sindicats. D'aquesta manera els sindicats obtenen una nova font de finançament. Malauradament aquestes fonts no solen ser suficients, per això els sindicats també tendeixen a dur a terme altres serveis, per tal així autofinçar-se.

Aquest finançament en percentatge es troba traduït en un estudi de Pere J. Beneyto, sobre la Legitimitat del Sindicalisme, on calcula el percentatge de finançament del cas de les CC.OO el 2011. Aquests declararen un pressupost del qual un 70% provenia dels afiliats, un 12% dels serveis que presten, 9% d'altres beneficis d'empreses i participacions, i per últim un altre 9% provinent de subvencions. En aquest mateix document de Beneyto és interessant veure el seu punt de vista, perquè no acaba de veure les subvencions com a tals, ja que segons ell, de fet, són contraprestacions que duen a terme els sindicats per l'Estat. Ja que els sindicats duen a terme serveis o desenvolupen programes, en el marc del que digui el govern. De manera que a vegades, semblen ser una branca més de funcionariat o externalització.

Fins aquí el treball anava encarat cap a una visió històrica, per conèixer les bases en què se sustenta el sindicalisme català i espanyol. Però una vegada vist això, ja es pot entrar més en el marc pràctic de les afectacions d'aquests, ja que com s'ha comentat inicialment, també es busca conèixer la representativitat del sindicalisme actual, i com es podria millorar. Doncs, els apartats següents desenvolupen més aquesta branca per a conèixer més àmpliament la representativitat del sindicalisme català, i argumentant perquè és necessària. I repeteixo, ara si des d'un àmbit estrictament català, sempre que les dades a disposició ho permetin.

3. INCIDÈNCIA I EVOLUCIÓ DE LA PARTICIPACIÓ SINDICAL

La participació sindical és com una biga de construcció, en la qual se sustenta el sindicalisme. Per tant és imprescindible donar-hi una ullada. Algun dels indicadors per a conèixer aquesta participació és mitjançant l'estudi de l'afiliació i la participació electoral – ja vistos per sobre en un àmbit estatal -. Dues variables rellevants per a conèixer l'evolució participativa en el món sindical. Però abans, cal tenir clar per què i per a què serveix aquesta participació, demostrant l'afectació real d'aquesta participació traduïda en els sindicats.

3.1 INCIDÈNCIA DE L'ACTIVITAT SINDICAL

Tal com defensa la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical, en la seva exposició de motius els sindicats, juntament amb les associacions empresarials com a organitzacions, contribueixen a “la defensa i promoció dels interessos econòmics i socials que els són propis”. Així doncs, els sindicats no es poden permetre ser simplement associacions de persones, han de ser activistes.

Com en tot, amb una llei no n'hi ha prou, és com la dita de “una flor no fa primavera”. De fet, ja s'ha vist que en el transcurs de la història primer varen sorgir

els sindicats i després les lleis a favor d'aquests. No obstant això, en un moment com l'actual, amb un aparent estancament del sindicalisme, sembla ser que l'activisme estigui minvant, o almenys, els seus fruits. És per això que l'afectació i l'activisme d'aquests és tan important. Però a part de la rellevància en el fet de mobilitzar la societat, o certs sectors, els sindicats són essencials per a la consecució d'un ampli ventall d'interessos, que mitjançant la política més convencional²⁰ no aconsegueixen tal rellevància política i social.

La principal funció dels sindicats és negociar i defensar els drets i interessos dels treballadors. Però, com ja he comentat inicialment, cada vegada més el sindicalisme també té caràcter socioeconòmic fora del món només laboral, sinó també en un entorn més general. A més, recordo, del també important contrapoder que representa, no només en el Govern, sinó també, en certa manera –o almenys ho intenta – en el mercat econòmic en si.

Aquestes possibles afectacions es duen a terme de forma tradicional, negociant i mobilitzant a partir de l'agrupació i generació d'interessos comuns. Així doncs, tot i el canvi d'homogeneïtat cap a la diversitat laboral, els mecanismes utilitzats es basen en els mateixos que tradicionalment s'han usat. No obstant això, cal tenir molt present la importància en què els sindicats també han d'evolucionar per a donar una millor resposta als nous canvis.

Tenint en compte els assoliments que han aconseguit els sindicats, els grans drets, com les 8 hores, o els no tan sonats, com aconseguir que certs vehicles passin a certes carreteres, s'ha vist que els sindicats han aconseguit grans fites socials. Per això, encara que ara no estiguin passant per la millor època, no se'ls pot retreure importants assoliments i possibilitat de pressió.

De fet, en comparació a altres Estats, la dinàmica espanyola i catalana ha estat diferent. Ja que la regulació de les relacions laborals s'ha desenvolupat més àmpliament. És a dir, no només com a simple negociació col·lectiva, sinó que s'ha desemmarcat cap a un àmbit més social i general. Per exemple: en matèria de

²⁰ S'hauria de puntualitzar aquest "convencional", ja que tot i que no siguin els actors més típics i tradicionals, cal tenir present que cada vegada són actors més presents en la política. Fet que els col·loca en un posició/panorama més tradicional.

salaris, atur, contractes, salut, formació, etc. Doncs, a diferència d'altres Estats molt desenvolupats, el sindicalisme d'aquí és més inclusiu i universal.

Tot i això, lògicament no es pot viure de les glòries passades, per això és tan important no només recordar les fites aconseguides – que també ho és molt –, sinó també com ens afecten al dia a dia. Doncs aquí s'exposa el grau d'incidència de la participació i del sindicalisme.

I és que segons dades de l'*European Trade Union Institution*²¹, els països amb major nivell de participació dels treballadors gaudeixen d'una millor taxa d'atur, més inversions en I+D, més població amb estudis superiors, menys abandonament escolar i menys risc de pobresa. Tal com demostra la taula inferior:

Taula 3. Nivell de participació en relació amb altres indicadors²²:

INDICADOR	Països amb alt nivell de participació	Països amb baix nivell de participació
Taxa de treball en edats de 20-64 anys	72,1	67,4
Inversió en I+D (%del PIB)	2,2	1,4
Energia renovable (%sobre el consum)	12,3	6,1
Taxa d'abandonament escolar	14	16,1
Població amb estudis superiors de 30 - 34 anys	36,6	31,1
Població en risc de pobresa o exclusió	19,1	25,4

Doncs, els sindicats no només són beneficiosos pels assoliments concrets, els quals normalment són els que tenen més ressò mediàtic i social. Sinó també per les afectacions que no tan directament generen, com són les demostrades en la taula superior, a més de la ja comentada afectació en la democràcia – en relació el contrapoder -. Per això, entre altres motius, cal que aquests tinguin suficient

²¹ És l'institut independent de recerca de la Confederació Europea de Sindicats. Veure: www.etui.org.

²² Font: Beneyto, Pere J. *Sobre la legitimidad del sindicalismo. Derechos y fuentes de financiación en España y la Unión Europea*. Fundación 1º de Mayo. Pàg. 10.

capacitat d'adaptació als nous canvis socio-laborals comentats anteriorment, i així superar aquest “contratemp”²³ sindical.

De fet, un exemple d'aquesta adaptació són els nous objectius del sindicalisme, segons l'*European Trade Union Institute*. Un és la de fer efectiu els drets socials i enfortir la democràcia; i l'altra, ajudar a les companyies ser competitives i ecològiques. Per tant, busquen, d'alguna o altra manera, incidir àmpliament en la realitat però des d'un activisme laboral no tan tradicional.

3.2 AFILIACIÓ

Com s'ha vist, inicialment, el sindicat s'organitzava en forma de grans masses, però de mica en mica, aquesta estratègia s'ha descol·locat. Primerament cal tenir present que la societat cada vegada és més diferenciada, i individualitzada. A més, des d'un principi els sindicats lluitaven en un marc empresarial, mentre que ja fa uns anys, se centren no només en les empreses, sinó en altres àmbits.

Malauradament, tradicionalment els sindicats han funcionat de manera en què un grup d'actius, treballadors i afiliats, tendeixen a representar i a garantir el funcionament del sindicat. Mentre que una altra part – molt més àmplia – es queden a l'estacada, són els passius, els quals com a molt es limiten a pagar les quotes dels sindicats i potser a votar. A més, dels no afiliats, els quals tot i no formar-ne part poden gaudir dels assoliments per part dels sindicats sense moure ni un dit. De fet, aquest gaudi prové de la mateixa Llei de llibertat sindical - Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical (LOLS) -, ja que contempla la llibertat sindical des de dos punts, tan positiu, és a dir, el dret a sindicar-se, com negatiu, a no sindicar-se.

Així doncs, tal com defensa Hyman²⁴, sembla que el sindicalisme es basi en la delegació de la defensa d'interessos – ara ja molt de caire individual i personal – cap als dirigents i principals activistes dels sindicats. Mentre a contrapartida, hi

²³ Em refereixo a la pèrdua de força dels sindicats, amb menys afiliats, menys participació, menys reconeixement social, etc.

²⁴ Veure: Hyman, R. *Unions in the 21st Century. An International Perspective. The Future of Trade Unions*. Ed. A. Verma i T.A. Kochan. Nova York. 2004.

hagi la participació passiva, o quasi nul·la, dels treballadors. De fet, Ramón Alós i Pere Jódar, en la Participació Sindical, afirmen que s'ha consolidat un sindicalisme basat en una participació passiva dels treballadors. Segons ells, aquesta dinàmica tant passiva és deguda a tres factors:

El primer és - com ja he assenyalat inicialment - l'homogeneïtat que anteriorment regnava, ja que els treballadors defensaven les mateixes o semblants finalitats. Bàsicament per la millora salarial i les hores de treball. Amb la tendència a difuminar aquesta homogeneïtat, s'ha acabat generant una major diversitat laboral, i conseqüentment les diferents expectatives i interessos - a causa de la segmentació del mercat laboral -, donant peu a noves condicions de treball, salarial, horaris, seguretat, etc. les quals en certa manera dificulten els avenços del sindicalisme, i donant a lloc un major individualisme. El qual clarament ha afectat en el sindicalisme, ja que té tendència a menysprear els possibles guanys per part dels sindicats o dels col·lectius.

Un altre punt a tenir en compte per a donar resposta aquesta passivitat és la dificultat en assolir objectius, és a dir, aconseguir ser un sindicat o associació realment eficaç.

A més a més, el sindicalisme tradicional es troba molt arrelat al funcionament Taylorista, que entén el treballador com a una peça més a la màquina, per això, en un món on aquesta visió del treballador s'està minimitzant, aquest sindicalisme tradicional s'està tornant obsolet.

Una vegada afirmada aquesta tendència cap a la passivitat s'hauria de buscar el perquè hi ha uns "molts" que prefereixen no moure's ni participar, i uns "pocs" sí que participen. Segons els mateixos autors anteriors, afirmen que els tres factors més rellevants són:

- i. Els motius pels quals un treballador s'ha afiliat, els quals poden ser de caire instrumental (amb beneficis) o de caire d'identitat (amb una identificació en un col·lectiu);
- ii. Característiques de les empreses i el treball, tal com reflecteix la taula inferior, a més nombre de treballadors d'una empresa, més participació, en el cas de la taula, en les eleccions sindicals. Però també pot

diferenciar-se per altres característiques, com els sectors o els nivells d'estudi (veure Annex 2).

Taula 4. Proporció de les empreses amb eleccions sindicals segons nº de treballadors. Espanya 2009²⁵:

Nº de treballadors	% d'empreses
de 6 a 49	24,80%
de 50 a 250	66%
de 251 a 500	76,10%
501 o més	77,50%

- iii. Presència del sindicat en el treball. Segons un estudi de Jódar, també del 2009, demostra que quan hi ha una presència del sindicat a les empreses repercuteix en la participació, tot i que lògicament cal que hi hagi un cert mínim d'activisme. Aquesta correlació es pot veure en relació a la mida de les empreses, ja que a més treballadors l'empresa té més obligacions en promocionar i ajudar la sindicalització i les eleccions. Doncs, si es compara el percentatge d'afiliats segons la mida de les empreses, es pot veure com també de mica en mica a l'empresa creix l'afiliació també, igualment com succeeix en la participació de les eleccions sindicals del punt superior.

Taula 5. Participació electoral en relació nombre de treballadors²⁶:

MIDA DE L'EMPRESA	
Menys de 10 treballadors	6,6
De 10 a 49 treballadors	11,9
De 50 a 249 treballadors	17,7
250 o més treballadors	29,2

²⁵ Font: Secretaria d'Organització de la C.S. de CC.OO. "Informe d'eleccions sindicals. Càlcul Dinàmic a 31/12/2009."

²⁶ Font: Taula 5.10 *Ocupados afiliados a algún sindicato y nivel medio i distribución de los ocupados según nivel de conocimiento sobre la actividad sindical, por diversas variables*. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. Any 2010.

No obstant totes aquestes complicacions, i a més de la suposada pèrdua de visibilitat i bona opinió pública dels sindicats, el nombre d'afiliats – realment – continua creixent. De fet, el sindicalisme espanyol és dels pocs sindicalismes europeus que no només s'han mantingut, sinó que també han crescut en nombre d'afiliats (menys el 2010). Tal com demostra la taula inferior, es pot veure que la taxa d'afiliació dels treballadors espanyols és molt constant, exceptuant els anys 80 i 85 (amb un 13,7 i 13,4%). I tot i que el 2010, pot ser un punt d'inflexió per haver estat el primer any amb pèrdua d'afiliats, la taxa total²⁷ continua constant a causa de la pèrdua de personal assalariat. Doncs, semblaria que tal com afirma Pere J. Beneyto l'expansió de l'afiliació sindical espanyola segueix el cicle econòmic.

Taula 6. Taxa d'afiliació (1977 – 2012)²⁸:

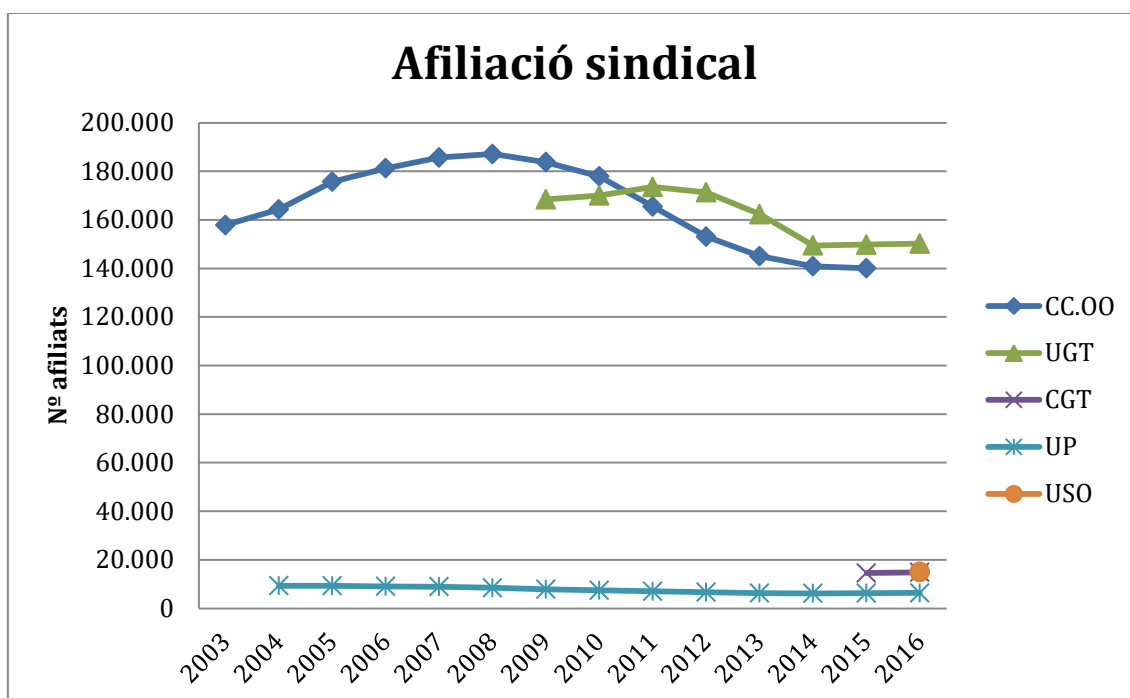
ANY	Afiliats		Població assalariada		Taxa d'afil.
	Nº	%	Nº	%	
1977	1.606.600	---	8.705.200	---	18,4
1980	1.109.900	-30,9	8.065.600	-7,3	13,7
1985	1.037.000	-6,5	7.721.500	-4,3	13,4
1990	1.561.200	50,5	9.734.000	26,1	16
1995	1.838.600	17,7	9.412.400	-3,3	19,5
2000	2.093.500	13,8	12.640.900	34,3	16,6
2005	2.700.000	28,9	15.841.600	25,3	17
2007	3.206.000	18,7	16.760.000	5,8	19,1
2010	2.894.200	-9,7	15.346.800	-8,4	18,9
2012	2.576.600	-10,9	14.723.700	-4,1	17,5

A la pràctica catalana, la taula superior es traduiria en el gràfic inferior – només tenint en compte alguns sindicats -. Malauradament, molts sindicats no tenen les dades homogeneïtzades. No obstant això, els resultats, segons les dades que m'han donat o estan a la disposició a la web d'algun dels sindicats, tot i ser poc homogènies - ja que tenen models diferents -, queden de la següent manera:

²⁷ La taxa total representa el percentatge de treballadors que estan afiliats en algun sindicat.

²⁸ Font: Roca Martínez, Baltrán. *Transformaciones en el trabajo y movimiento sindical. Propuestas para una renovación necesaria*. Taula 2: Evolución de la afiliación sindical en España (1977 – 2012). Pàg. 22.

Gràfic 7. Afiliació:



Si es mira més individualment per sindicat, el gràfic anterior – amb les consegüents taules a l'annex 4 – reflecteix diferents dinàmiques afiliatives de cada sindicat.

Pel que fa a les CC. OO, s'ha de comentar que és dels sindicats amb les dades més desenvolupades i ordenades, i és interessant, ja que s'hi veu el creixement pre-crisis i el sotrac que aquesta generà.

En relació a UGT, tot i ser uns dels sindicats grans, les dades a disposició són poc clares i modernes. Abans del 2008 no tenen dades homogeneïtzades així que no es pot fer una clara distinció. No obstant això, des d'UGT asseguren que fins llavors els afiliats han anat augmentant. Així que suposant de verídica l'anterior, semblaria que a diferència de les CC.OO, UGT no ha patit tan durament els afectes de la crisi. Ja que tot i perdre afiliats, no ho fa d'una manera tan brusca com el cas de les CC.OO. A més, apareix que comença a repuntar, i a guanyar lloc a les CC.OO.




La CGT tampoc té una ordenació del nombre d'afiliats. Segons ells, les seves bases de dades comencen al juny del 2015. Així doncs, no es pot veure un gran recorregut. Però degut a la seva força institucional pot arribar a entendre's aquesta poca organització. En tot cas, amb les dades donades, sembla ser que gaudeixen



d'un cert creixement. Aquesta falta de dades també succeeix en el cas de la USO, fet que converteix al sindicat en un simple puntet del gràfic.

I per acabar, un exemple de sindicat de sector, Unió de Pagesos, del món agrícola i ramader. En la taula – veure annex 4 - s'hi pot observar el davallament d'afiliats que ha sofert ja abans de la crisi econòmica. Segurament degut al sector en què es troba, el qual ja fa temps que està immers en una crisi constant. No obstant això, sembla ser que els darrers dos anys està intentant repuntar.

Aquestes taules són interessants per veure en nombres absoluts si han perdut o no afiliats. Encara que cal tenir present, que podria ser que algun any hagués baixat molt el nombre d'afiliats però també el cens de treballadors, fet que en percentatge el grup d'afiliats no fos tan reduït com semblaria a primera vista. I bé, també pot succeir al revés. Per resoldre aquesta qüestió cal comparar amb l'Annex 8 o la taula inferior, on hi ha el nombre de població assalariada de Catalunya, a partir del 2008.

Taula 8. Població Assalariada (2008 – 2016) ²⁹:

IV trimestre del any	Població Assalariada	
2016	2.672,1	
2015	2.565,1	
2014	2.533,2	
2013	2.488,8	
2012	2.477,0	
2011	2.645,9	
2010	2.733,3	
2009	2.725,1	
2008	2.901,4	

 Pèrdua de població assalariada  Guanys de població assalariada

Doncs, les taules anteriors són importants per comparar si aquests augments i disminucions anteriors d'afiliats poden interrelacionar-se amb el percentatge de pèrdua o guany de població assalariada, i per tant, es pot demostrar que realment no hi ha una pèrdua – o si – d'afecció sindical. Tanmateix cal tenir present que hi pot haver una part de població no assalariada que es torbi en edat de jubilació o

²⁹ Font: Idescat. Població assalariada. Per sector contractant i tipus de contracte. Dades del IV trimestre de cada any en qüestió.

aturada, i que podrien estar afiliats igualment. Però no són una part molt àmplia. Per això aquesta relació població assalariada i afiliació interessa, ja que a més població assalariada, més possibles afiliats. No obstant això, cal tenir present que no és res exacte, però sí una possibilitat més.

Tanmateix, sóc conscient que seria molt interessant fer una taula en relació al nombre total d'afiliats als sindicats i la població assalariada, però de moment falten dades sindicals d'afiliació realment factibles i sumatoris de la participació sindical real. I amb les taules superiors, tot i representar un ampli marge de sindicats majoritaris, no crec adient fer-ho representatiu de tot Catalunya.

No obstant això anterior, sí que es podria fer aquesta comparació, mitjanament, utilitzant les dades de CC.OO i UGT. I és que si s'encreuen els anys en què la població assalariada disminuïa (del 2008 al 2013), i en la que tornava a revifar (del 2013 a 2016), es demostra que d'ambdós sindicats, el primer, sí que ha seguit aquesta dinàmica. És a dir, les CC.OO van perdre més bruscament afiliació en el moment en què la població assalariada disminuïa, i ha anat parant aquesta pèrdua, de mica en mica que ha pujat la població assalariada. Mentre que la UGT, a diferència de la primera, ha sofert el sotrac a partir de l'inici del creixement del nombre de població assalariada. Per tant, es veu com un dels sindicats ha seguit la variació de població assalariada, i l'altre no.

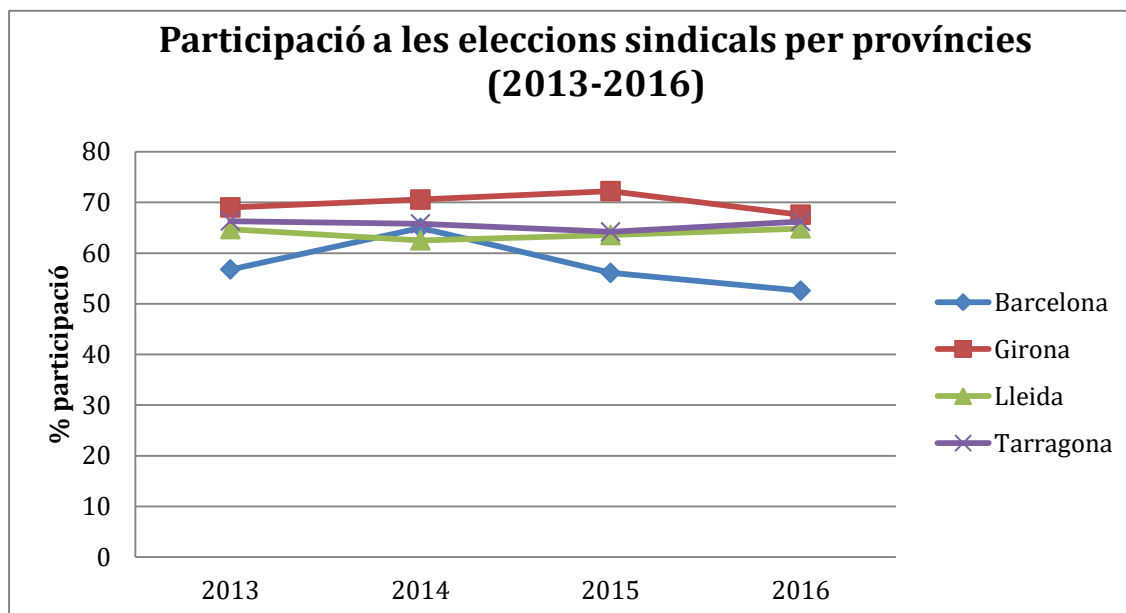
Per acabar aquest incís, en relació a l'afectació real de l'afiliació i la població assalariada, les dades més fiables que he trobat fins ara són les de la taula 6. Tot i que cal estar alerta, ja que és una taula que contempla les dades d'afiliació espanyola – no catalana com s'havia exposat fins ara en aquest punt -. A més, cal tenir present que les dades superiors són més recents que les de la taula 6 – acaba l'any 2012 -. No obstant això, al final s'hi pot veure semblantment el fals sotrac de la crisi econòmica en relació a la taxa d'afiliació. És a dir, tot i que realment el nombre absolut d'afiliats ha baixat, també ho ha fet la població assalariada. Doncs, l'afectació de la sindicació ha acabat essent pràcticament la mateixa, i de fet, millor que en temps de bonança.

Tot i que la taxa d'afiliació és un indicador³⁰ important per veure la representativitat sindical en el món laboral actiu, un altre factor molt important és el capital. Per això, per a molt que l'afectació sigui més o menys consistent, si hi ha menys nombre absolut d'afiliats, això es tradueix en menys recursos pels sindicats. Fet que segurament ha donat peu a fortes crítiques, com les que comentava inicialment en altres apartats.

3.3 PARTICIPACIÓ ELECTORAL

Amb la participació sindical es pot veure que, tot i la relativa – o més aviat petita – tendència afiliativa, existeix una important participació en les eleccions sindicals. Tal com es veu en els gràfics inferiors, sobre la participació dels últims quatre anys, hi ha hagut una participació entre el 50% i el 70%, força irregular i disminuint (veure Annex 5). A més, demostra l'afectació de Barcelona, ja que – com es veurà més endavant –, a l'haver-hi la major part de treballadors censats, la dinàmica sindical gira força al seu voltant. Per això el gràfic de Catalunya exposa que la participació en les eleccions és força semblant a les dades de Barcelona.

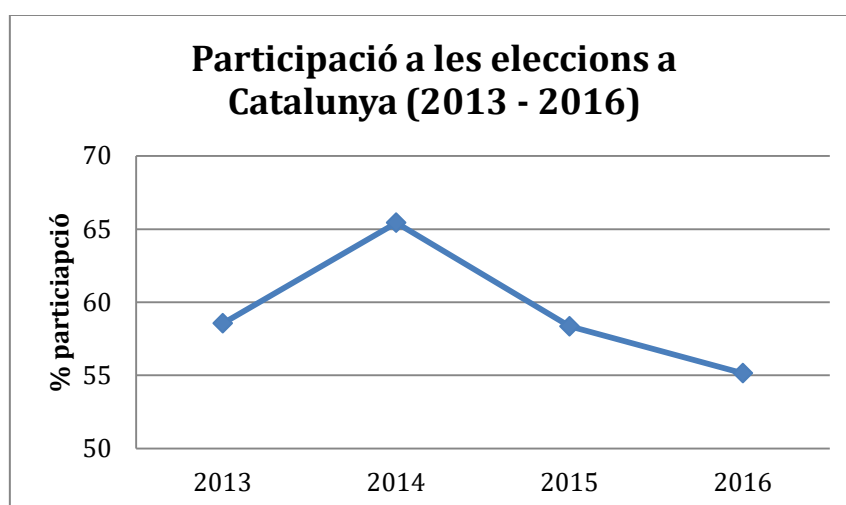
Gràfic 9. Participació a les eleccions per províncies catalanes (2013 – 2016)³¹:



³⁰ Tot i ser un indicador rellevant, crec que seria més convenient relacionar-ho amb la població ocupada, més que la assalariada. I sempre recordant que no tots els afiliats sindicals han d'estar treballant en el moment de sindicar-se. De fet, molts sindicats fan ofertes especials pels aturats o jubilats. Però, si es tinguessin en compte aquest sectors, després la taxa seria minsa, i infravaloraria molt la real afectació.

³¹ Gràfic propi.

Gràfic 10. Participació a les eleccions sindicals a Catalunya (2013 – 2016)³²:



Cal estar alerta, ja que aquestes dades poden enganyar a causa del nombre de treballadors que últimament ha variat a la baixa, amb petits revifaments.

No obstant això, cal anar una mica més enllà d'aquests resultats en participació electoral i descobrir què representen aquests participants. Perquè realment representen a tots els treballadors? Per veure ràpidament que no, la taula inferior demostra que els treballadors censats, i per tant que poden votar a tals eleccions, no sumen més del 10% dels treballadors totals de Catalunya.

La taula pròpia prové de dades de la Generalitat de Catalunya, però tot i la font oficial, sembla que les dades del 2015 no puguin ser conformes a la realitat – tenint en compte els altres anys -. Ja que en algun cas es quintuplica o triplica els electors. Tot i haver demanat i preguntat el perquè d'aquest canvi, el no haver rebut cap resposta, he optat per exposar les dades però dubtant amb les del 2015.

Taula 11. Cens i treballadors assalariats³³:

Any	Electors	Població assalariada	% de treballadors que poden votar
2016	218.643	2.653.500	8,24
2015³⁴	652.074	2.547.000	25,60
2014	228.534	2.511.100	9,10
2013	132.200	2.471.100	5,35

³² Gràfic propi.

³³ Font: Generalitat de Catalunya.

³⁴ Recordar que les dades del 2015 semblen dubtoses.

I per acabar aquest incís, fent un petit càlcul es pot descobrir una dada encara més preocupant. I és que el 10% anterior – encara que no hi arribi – representa la gent que pot votar a les eleccions sindicals, però si busquem el percentatge entre participació electoral sindical i la població assalariada, el percentatge encara és més alarmant. Agafant dades dels annexos – del 6 i el 8 -, en l'any 2016 es pot veure com - tenint 120.584 votants i 2.471.100 de població assalariada - un 4,88% de la població assalariada va decidir quins representants sindicals hi hauria.

3.4 CARACTERÍSTIQUES DEL AFILIATS

Actualment, segons l'enquesta de Qualitat de Vida en el Treball 2010³⁵, els afiliats espanyols – no hi ha dades exclusives catalanes - tenen les característiques següents: per edats, els afiliats majoritàriament es concentren en majors de 45 anys; tenen una petita tendència a ser més homes que dones; pel que fa als estudis, no es poden veure diferències considerables per raó de nivells educatius, però sí que hi ha diferències importants segons sectors de treball o ocupació i per comunitats autònomes (veure Annex 2).

En relació als sectors amb més afiliats, sembla ser que es trenca una mica l'idea que es té – generalment - en el cap, on semblaria, a primera vista, que els sectors més tradicionals són els que tenen una major participació. Però realment els sectors amb més afiliats són l'administració pública, l'educació, la sanitat, de comunicació, transports, - seguidament dels potser més tradicionals -, indústria i agricultura i ramaderia, doncs, no hi ha tanta afiliació en sectors que històricament han tingut més embranzida mediàtica.

I pel que fa a les comunitats autònomes, les situades al nord de la península són les principals, amb l'excepció de Catalunya, la qual és la segona amb menys percentatge d'afiliats, després de la comunitat de Madrid (veure Annex 2).

Doncs, en resum, tal com afirma Beneyto, l'afiliació sindical es basa en una distribució desigual, a causa de la demografia, com diu el paràgraf anterior, però també per variables contractuals i ocupacionals – en relació l'heterogeneïtat també

³⁵ Alerta ja que són dades a nivell estatal, i no només a nivell català.

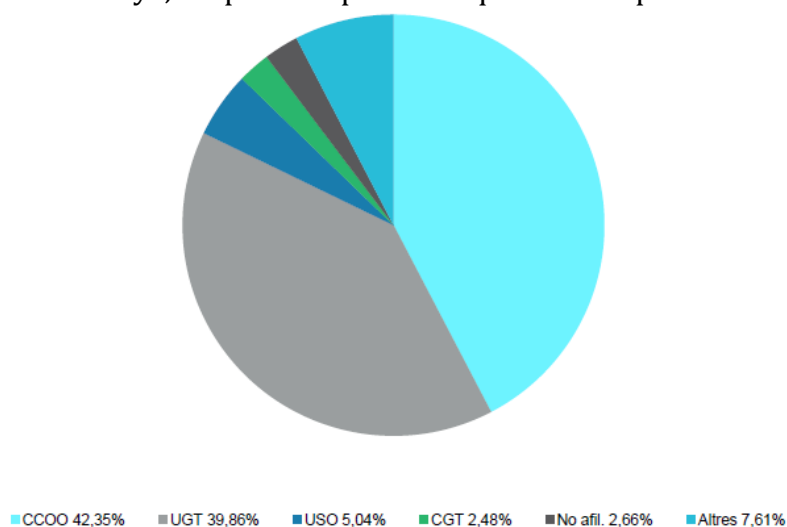
repassada anteriorment -. A més, amb tot això cal afegir els afectes de la crisi econòmica, la qual segmenta amb major intensitat. Però, no obstant això, els sindicats continuen revalidant la seva representació sempre seguint la legalitat i la transparència.

Fins aquí seria una mica centrat en relació a la participació, ja que recordo que el treball va dels sistemes representatius dels sindicats, i per això - tot i que hi ha un camp més ampli a tenir en compte en relació els perquè de la participació, i les seves dinàmiques³⁶ -, en aquest treball no és la qüestió. No obstant, crec adient haver fet un petit esment a la participació, ja que de fet, el perquè de buscar una millor representació i representativitat no deixa de ser la millor participació.

4. MAPA SINDICAL CATALÀ

El sindicalisme, tant català com espanyol, està patint des de ja fa una temporada, fortes crítiques per part de teòrics i de la societat en si. Infravalorant la seva estructura, l'afiliació i la possible negociació. La veritat és que a Catalunya, tal com s'ha vist fins ara, l'afiliació en els dos grans sindicats ha decaïgut i la participació ha estat inconstant. I tot això s'ha traduït en els resultats electorals exposats seguidament.

Gràfic 12. Distribució dels representants elegits, actius a 31 de desembre de 2015, per central sindical a Catalunya, respecte al personal que li és d'aplicació l'Estatut dels treballadors:



³⁶ Per a més informació sobre les dinàmiques d'afiliació les Enquestes de Condicions de Vida en el Treball (ECVT) del Ministeri de Treball són interessants.

Doncs, el mapa actual, com tradicionalment ha succeït en el marc català i espanyol – com s’ha parlat ja a l’apartat d’història constitucional-, està marcat per una competició entre CC.OO i UGT. En aquest cas, el 2015 guanyà Comissions Obreres.

Aquesta competició continua permanent en anys més recents, tal com demostra la taula inferior:

Taula 13. Eleccions sindicals (2004 - 2015) ³⁷. Taula pròpia:

Any	TOTAL	CCOO		UGT(%)		USO(%)		CGT(%)		No afil.(%)		Altres(%)	
	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
2015	46605	19737	42,35	18575	39,86	2350	5,04	1157	2,48	1240	2,66	3546	7,61
2014	49403	20903	42,31	20436	41,37	2299	4,65	1151	2,33	1240	2,51	3374	6,83
2013	52584	22520	42,83	21733	41,33	2433	4,63	1182	2,25	1329	2,53	3387	6,44
2012	53510	22972	42,93	22287	41,65	2370	4,43	1154	2,16	1439	2,69	3288	6,14
2011	53883	23319	43,28	22623	41,99	2265	4,2	1117	2,07	1482	2,75	3077	5,71
2010	56428	24764	43,89	23890	42,34	2247	3,98	1024	1,81	1507	2,67	2996	5,31
2009	57345	25326	44,16	24134	42,09	2313	4,03	1085	1,89	1522	2,65	2965	5,17
2008	56267	24963	44,37	23571	41,89	2256	4,01	1084	1,93	1431	2,54	2962	5,26
2007	54135	24052	44,43	22487	41,54	2170	4,01	1043	1,93	1535	2,84	2848	5,26
2006	52846	23171	43,85	22037	41,7	1938	3,67	955	1,81	1824	3,45	2921	5,53
2005	52740	23273	44,13	21659	41,07	1957	3,71	940	1,78	1911	3,62	3000	5,69
2004	51534	22725	44,1	21067	40,88	1889	3,67	905	1,76	2007	3,89	2941	5,71

Doncs, a partir de la taula pròpia anterior, es pot veure la permanent competició entre UGT i CC.OO. En la que sempre, per poc guanya Comissions Obreres. A més de la que sembla un petit creixement dels petits sindicats (USO i CGT) i d’altres participants.

Això doncs seria una concisa pinzellada del mapa electoral, seguidament es troba desenvolupat més àmpliament.

4.1 RESULTATS ELECTORALS

Els resultats electorals són essencials per a conèixer possibles fluctuacions del vot, o canvis rellevants en el sistema sindical. A les taules de l’Annex 7 i en altres taules d’aquest document poden desprendre’s vàries idees dels resultats electorals, els

³⁷ Dades extretes de l’Observatori de Treball i Model Productiu.

quals són importantíssims per a tenir una fotografia de la situació en què ens trobem i què s'ha viscut en un marge de temps abans de la crisi econòmica³⁸.

La taula 11, on s'hi troben els resultats totals d'elegits per cada sindicat, i el percentatge que representen en el total dels resultats demostra que a Catalunya hi ha un poder força hegemònic de les CC.OO. Tot i que en aquests últims 5 anys la diferència entre les CC.OO i UGT s'ha anat escurçant. Sobretot hi ha hagut resultats molt ajustats durant els anys 2014, 2013 i 2012 (annex 7).

En paral·lel aquesta competició anterior, cal assenyalar que els sindicats minoritaris estan creixent de mica en mica (USO, CGT i altres sindicats). Però pel que fa al conjunt d'elegits no afiliats³⁹, aquests tendeixen a disminuir.

A més, es pot veure que tot i tenir en X any més elegits del sindicat a què es pertanyi, a un altre any Y, si en el conjunt d'elegits també són més, el percentatge, i per tant la representació en si disminueix. Com per exemple, succeeix en el 2009 a les CC.OO. Ja que tot i ser l'any amb més elegits, a l'haver crescut el total d'elegits, realment no és l'any amb més bona representació sindical que obtenen.

Doncs, segons la taula comentada anterior hi ha una permanent competència entre les CC.OO i UGT, i on la primera – generalment - sol ser la victoriosa. Però és així realment? Realment les CC.OO obtenen bons resultats a tota Catalunya? Doncs com s'exposa a l'Annex 7 i a la taula 13, on hi ha les taules dels resultats electorals diferenciats en les quatre províncies catalanes, s'hi pot veure com realment les CC.OO no tenen una afectació general en el territori català. Tot i que cal estar alerta, ja que hi sembla haver alguns girs en les tendències. Com per exemple a Tarragona, on fins al 2013 la UGT havia aconseguit més elegits que les CC.OO. O també algun canvi puntual com la victòria de les CC.OO a Girona (amb un 1% de diferència) l'any 2005.

³⁸ Crec important posar com a punt de referència la crisi econòmica, ja que com he assenyalat a l'apartat d'història, després de la transició i del nou model sindical, la crisi ha estat un moment complex pel món sindical. L'esgotament generat bàsicament en relació el finançament i l'efectivitat dels sindicats.

³⁹ Són persones que es presenten a les eleccions sindicals dels seus llocs de treball sense estar dins de cap sindicat o organització.

Taula 13. Representants elegits, actius a 31 de desembre de 2015, per central sindical i àmbit territorial, respecte al personal que li és d'aplicació l'Estatut dels treballadors:

Àmbit territorial	Elegits	CCOO(%)	UGT(%)	USO(%)	CGT(%)	No afil.(%)	Altres(%)
Barcelona	34.475	14.682 (42,59)	13.201 (38,29)	2.002 (5,81)	929 (2,69)	1.032 (2,99)	2.629 (7,63)
Girona	4.449	1.813 (40,75)	2.037 (45,79)	87 (1,96)	32 (0,72)	89 (2,00)	391 (8,79)
Lleida	2.698	1.146 (42,48)	1.334 (49,44)	43 (1,59)	31 (1,15)	20 (0,74)	124 (4,60)
Tarragona	4.983	2.096 (42,06)	2.003 (40,20)	218 (4,37)	165 (3,31)	99 (1,99)	402 (8,07)
Catalunya	46.605	19.737 (42,35)	18.575 (39,86)	2.350 (5,04)	1.157 (2,48)	1.240 (2,66)	3.546 (7,61)

A part dels resultats electorals, donats en representants, també es pot veure en la taula superior la diferència d'elegits en relació l'àmbit territorial – dividit en províncies -. Doncs Barcelona, focus de les principals grans empreses i multinacionals, no és estrany que també sigui el centre d'atenció dels sindicats. Ja que a Barcelona, d'acord amb la taula inferior, s'hi concentra quasi al 65%⁴⁰ d'elegits a les eleccions sindicals.

Per això, tal com demostren les dades (veure Annex 7), la regió cabdal per a guanyar les eleccions és Barcelona. De fet, no havia estat fins a partir del 2013, quan com comentava paràgrafs amunt que les CC.OO han començat a guanyar a Tarragona i excepcionalment el 2005 a Girona, doncs sempre les CC.OO havien guanyat les eleccions a Catalunya només guanyant a Barcelona. Per a entendre-ho poso l'exemple de l'any 2010 en relació les diferents províncies catalanes:

⁴⁰ Concretament 64.815%, prové del total dels elegits entre Girona, Lleida i Tarragona (12.130) entre els elegits a Barcelona (34.475), per cent.

Resultat de CC.OO en % – Resultat d’UGT en %

Barcelona → 44.49 – 40.71 = 3.78% de diferència

Girona → 41.79 – 48.68 = 6.89%

Lleida → 43.22 – 50.16 = 6.94%

Tarragona → 41.9 – 44.03 = 2.13%

Es pot veure que tot i que la victòria de les CC.OO a Barcelona sigui molt menor que les victòries d’UGT a Girona i Lleida, qui continua gaudint d’una major representació a Catalunya són les CC.OO. Ja que el percentatge final d’elegits (també en %) són: 43.89 – 42.34 = 1.55% a favor de les CC.OO.

Passa això gràcies a que l’important en aquesta representació recau en el total d’elegits en si, i no en el marge que aconseguixen en les regions. Per això, el centre d’interès dels sindicats rau en l’àrea de Barcelona. Ja que és d’on cal treure suports. Una pregunta que pot sorgir d’això és si les altres zones es veuen representades, o cal algun altre mètode? O potser, aquest sistema és l’adequat?

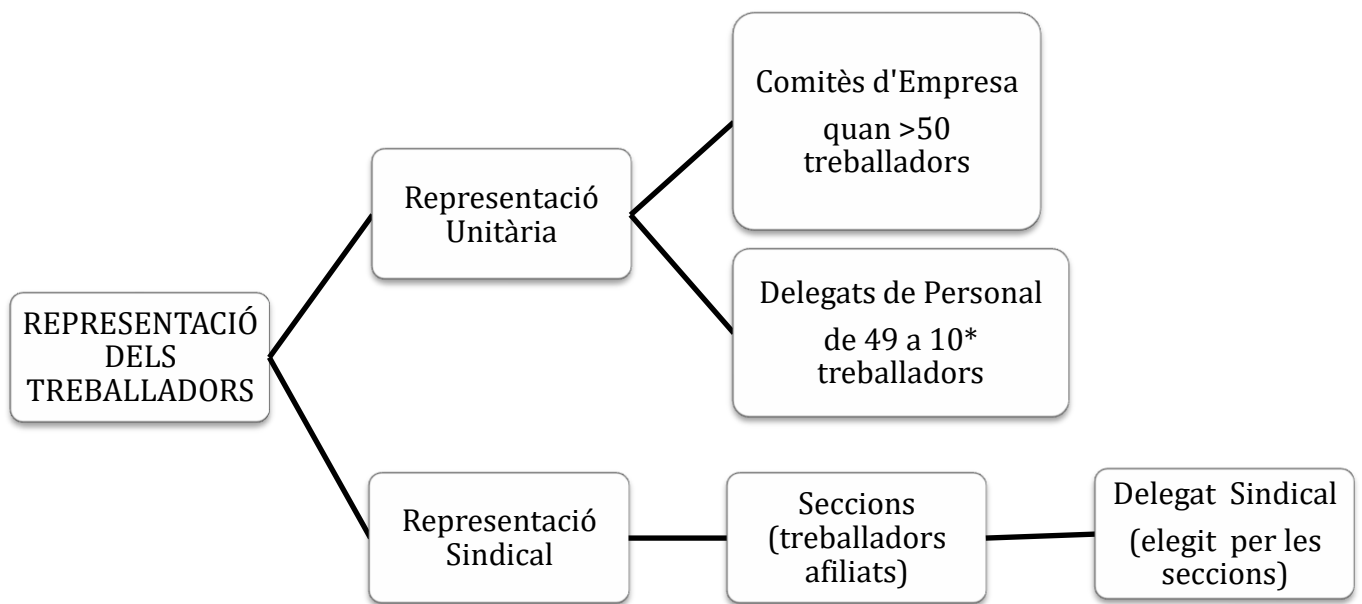
I per acabar aquesta anàlisi, a part de la competència entre els dos sindicats anteriors, també s’hi pot entreveure que els sindicats minoritaris (CGT i USO) tenen més cabuda a les zones de Barcelona i Tarragona, les que tenen més implementació de les CC.OO.

5. SISTEMA DE REPRESENTACIÓ SINDICAL

Una vegada vist el mapa sindical, és adient exposat el sistema que fa rutllar aquesta representació. El sistema electoral que s’està utilitzant avui dia prové del primer reconeixement lliure sindical, tot i que de caire provisional, de l’any 1977. Aquests són la Llei 19/1977, 1 d’abril, d’Associació Sindical, i el Real Decret 3149/1977, de 6 de desembre, en relació a les eleccions dels delegats i els comitès d’empresa. Lleis les quals seguidament, amb la Constitució es varen traduir en els art. 7 i 28.1CE, i en la Llei 8/1980 de l’Estatut dels Treballadors i la Llei Orgànica 11/1985 de Llibertat Sindical.

D'aquesta manera – legalment - s'arribà al model actual, un model dual. Per una banda, associatiu, i per una altra banda electiu. Pel primer cal una afiliació directa i pel segon una representació delegada⁴¹. Aquesta representació dual dels treballadors també es pot anomenar Representació Unitària, els quals serien els representants dels treballadors, i la Representació Sindical⁴², que serien representants dels treballadors afiliats. L'estructura seria la següent:

Gràfic 14. Estructura de la representació dels treballadors:



*Com es veurà més endavant, hi ha alguns casos en què poden haver Delegats de Personal a empreses de menys de 10 treballadors, però sempre que tinguin més de 6 treballadors.

Segons Beneyto⁴³, legalment s'han desenvolupat tres branques en diferents nivells:

⁴¹ Aquest aspecte és en relació la negociació col·lectiva, la qual és directe o cap a les autoritats.

⁴² En relació aquest apartat, del sistema electoral, la representació sindical no és tan rellevant ja que és la forma per la qual s'articula l'acció sindical, i on s'agrupen els treballadors afiliats d'una mateixa empresa i d'un sindicat determinat. Per tant, el benefici en si rau en el mateix sindicat, i tot i que es troba regulat (les funcions, els límits, els requisits, els nombres, danys i perjudicis, etc.) no és un element realment important a nivell públic, sinó més a nivell privat i del funcionament dels sindicats. Per a més informació sobre el delegat sindical veure: Gala Durán, Carolina i Espuny Tomás, Maria J. *Ordenació jurídica de les relacions laborals*. Pàg. 260 – 267.

⁴³ Veure: Beneyto, Pere J.. *Sobre la legitimidad del sindicalismo. Derechos y fuentes de financiación en España y la Unión Europea*. Pàg. 16. Fundación 1º de Mayo. 2012.

- i. Empresarial: per a interlocució i negociació mitjançant els representants.
- ii. Sectorial: es refereix a la consideració dels sindicats més representatius a nivell estatal. Els quals són – segons l’art. 6.2 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical⁴⁴ – aquells sindicats que acreditin almenys el 10% de delegats de personal dels membres dels comitès d’empresa i dels corresponents òrgans de les administracions públiques.
- iii. Institucional: per aquells sindicats que compleixin l’art. 6.2 LOLS, i per tant, són reconeguts com a sindicats majoritaris poden participar en instàncies consulta i altres processos de diàleg públics i socials.

Així doncs, en certa manera, el model espanyol – que és el que utilitza el català – universalitza la participació sindical, ja que no cal afiliar-se per participar ni beneficiar-se d’allò que s’aconsegueixi. Per tant, el sistema es recolza en la legitimació democràtica, però a contrabanda, desincentiva l’afiliació dels sindicats.

5.1 CIRCUMSCRIPCIÓ I REPRESENTANTS

Com tots els sistemes electorals la circumscripció és una peça clau, i no és menys en el món sindical. Les circumscripcions electorals o les unitats electorals, segons l’Estatut dels treballadors són les empreses o centres de treball⁴⁵ (quan les empreses tinguin més d’un lloc de treball). No obstant això, hi ha una llarga normativa sobre diferents casos, com per exemple els treballadors que es trobin en el mar, o no tinguin un lloc fix, o a més d’on es trobin els diferents centres de treball. Tanmateix la llei també regula en quines empreses poden celebrar aquestes eleccions. Bàsicament són les empreses o centres de treball que tinguin més de deu treballadors. Encara que les que tinguin de sis a deu treballadors, podran a condició que per majoria es decideixi. Pel que fa a les de 6 a 4 treballadors és més complicat afirmar-ho, ja que hi ha pronunciaments i sentències a favor i d’altres en contra.

⁴⁴ Més endavant LOLS.

⁴⁵ Centre de treball entès com a unitat productiva amb organització específica, donada d’alta davant l’autoritat laboral.

Doncs, amb tot això cal tenir clar que el funcionament envolta l'empresa, és a dir, representa a l'empresa. D'aquesta representació a l'empresa n'han sorgit tres funcions cabdals, una és la representació de la base sindical⁴⁶; una altra la complementació del sindicat com a organització general i externa de l'empresa; i a més, la funció de participar amb els altres òrgans empresarials. Doncs, es veu com s'entrelliguen les representacions anteriors, les unitàries i les sindicals.

En tot cas, els representants – de representació unitària -, segons l'art. 66 de l'Estatut dels Treballadors, s'elegiran depenen del nombre de treballadors de cada circumscripció en total (veure taula inferior). Aquests representants poden prendre el nom de Membres del Comitè d'Empresa (quan hi hagi un cens de més de 50 treballadors) o Delegats de Personal (amb plantilla de 6 a 49 treballadors). També hi ha els Comitès Intercentre, quan es pacten convenis col·lectius, però mai superiors a 13 membres.

Taula 15. Representació segons nombre de treballadors⁴⁷:

Nº de treballadors	Nº de representants	Órgan de representació
6 a 30	1	Delegats de personal
31 a 49	3	
50 a 100	5	Comitès d'empresa
101 a 250	9	
251 a 500	13	
501 a 750	17	
751 a 1.000	21	
més de 1.000	21 + 2 per cada 1.000 o fracció*	

*Màxim 75 representants

⁴⁶ La base sindical en qüestió pot ser diversa gràcies al sistema inclúsiu espanyol, donat pels Comitès d'Empresa que permeten la representació de la diversitat sindical. D'aquesta manera la possibilitat d'un monopoli sindical queda reduït, a diferència, per exemple dels Estats Units.

⁴⁷ Font: Generalitat de Catalunya. Consorci per la Formació Continua a Catalunya. *Eleccions sindicals (per al personal laboral) Delegats de personal i comitès d'empresa (treballadors regulats per l'Estatut dels treballadors)*. Pàg. 8.

Doncs, el nombre de representants penja del nombre de treballadors, els quals són tots aquells treballadors fixos discontinus, a temps parcial, amb duració determinada, de més d'un any. Cal tenir present que hi ha alguns casos que es comptabilitzen diferent els dies treballats.

Així doncs, fins aquí seria qui pot participar en les eleccions. El següent punt desenvolupa el procés electoral.

5.2 PROCÉS ELECTORAL

Aquest procés electoral es troba desenvolupat i condicionat per la llei de Llibertat Sindical, l'Estatut dels Treballadors⁴⁸ – ja que recordo que el treball només contempla els sindicats que estan lligats a l'ET, i per tant, no són de la branca de l'administració pública -, i a més també el Reial Decret 1844/1994, de 9 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'eleccions a òrgans de representació dels treballadors en l'empresa. Així doncs, les condicions següents es troben emparades en els textos legislatius anteriors.

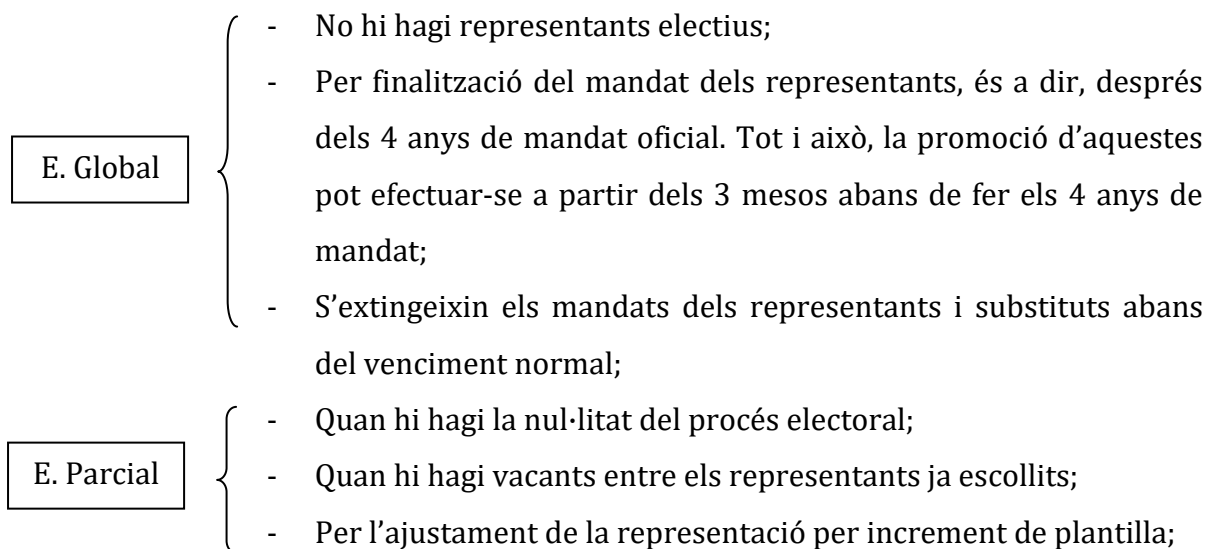
Arribat aquest punt cal diferenciar què és un sistema electoral a una llei electoral. La llei, o el Reial Decret Legislatiu, o simplement un reglament, no només regulen les normes del joc matemàticament i traduir els vots – com fa el sistema electoral -, sinó que regula més aspectes relacionats, com són per exemple els cens electoral, qui pot presentar-se, la periodicitat de les eleccions, les incompatibilitats, les delimitacions segons les circumscripcions, etc. Però no es pot oblidar la importància de les legislacions electorals, ja que tenen un marge d'afectació més obert a tenir present.

Doncs, començant tal procés, per aconseguir uns legítims resultats cal que hi hagi una correcta promoció de les eleccions. Qui les promou poden ser les organitzacions sindicals o altres grups de treballadors, seguint el que estableix a l'art. 67.1 de l'Estatut dels Treballadors.

⁴⁸ Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, per la qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET).

El moment de convocatòria pot ser quan hi hagi les eleccions globals o en les parcials, segons si es busca cobrir la totalitat o només part dels llocs de representació.

Aquestes se celebren quan:



Pel que fa a la convocatòria, cal que segueixi uns requisits, també contemplats a la legislació anterior. Inicialment cal una comunicació o preavis al registre i a l'empresa, amb mínim, un mes d'antelació, però no més a tres mesos - en general, s'ha d'estar alerta perquè hi ha hagut algunes excepcions⁴⁹ -. Sempre seguint el model oficial (Model 1.1. Preavis de convocatòria d'eleccions. Eleccions per a representants dels treballadors a l'empresa)⁵⁰.

El procés en qüestió s'inicia quan es constitueix la mesa electoral, tal com s'indiqui en el preavis.

No obstant això, perquè sigui una convocatòria vàlida cal que els sindicats (els quals, conjuntament han de superar un 50% de representativitat) arribin a un acord majoritari per tal de promoure-ho. Seguidament, aquesta promoció ha de

⁴⁹ Veure: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disposició addicional 12na.

⁵⁰ Veure: UGT. *Manual elecciones sindicales*. Madrid: Comisión Ejecutiva Federal de UGT, 2010. Pàg.

ser comunicada a l'oficina pública, mínim 2 mesos abans del començament dels processos electorals.

Una vegada l'avís està donat correctament i vàlidament, s'inicia el procés electoral com a tal, el qual com ja s'ha dit, es donarà per començat una vegada s'hagi constituït la mesa electoral.

A partir d'aquí les empreses tenen l'obligació de la promoció sindical de les eleccions, ha de proporcionar medis (taulells, locals, comunicar als treballadors que els toqui estar a la mesa...), però sense influir en els resultats, igualment que no les poden impedir tampoc les pot convocar. Sí que pot designar un representant per a controlar la votació i l'escrutini.

Segons les característiques de les empreses (sobretot segons nombre de treballadors) hi ha una organització diferent. Per exemple, en els casos d'empreses amb comitès d'empresa, la qual cosa significa que es tracta d'una empresa gran (>50 treballadors), hi ha d'haver col·legis electorals. Els quals es dividiran en Col·legis de tècnics i administratius; i, Col·legis d'especialistes i no qualificats. Aquests col·legis seran organitzats per la mesa anterior, la qual si es troba en un col·legi superior a 250 treballadors pot permetre's la creació d'un nou col·legi. En el cas que els interessats no estiguin d'acord amb la distribució poden perfectament reclamar-ho.

Les meses s'encarreguen de vigilar el procés electoral, controlar les votacions, executar l'escrutini, proclamar els resultats i els actes que els siguin corresponents. I la seva composició també es troba en la legislació esmentada anteriorment, concretament en l'art. 73.3ET i el 5.8 del Reial Decret 1844/1994. Semblantment en el cas de les eleccions generals Estatals o les autònomes, els càrrecs en les meses són irrenunciables, a no ser que es sigui impossibilitat – ben argumentat i defensat -. A més, els que es presenten com a elegibles tampoc poden formar part d'una mesa.

També hi ha la possibilitat d'existir una mesa electoral central, quan hi hagi diverses meses si s'acorda majoritàriament (veure art. 5.1 del RD 1844/1994). I en les empreses que no hi hagi un lloc habitual també es poden utilitzar meses electorals itinerants. Les quals es desplaçaran a on sigui necessari perquè els electors puguin exercir el seu dret a votar. Tanmateix, també hi ha la possibilitat d'utilitzar el vot per correu, dret contemplat a l'art. 10 del Reial Decret 1844/1994.

No obstant això, generalment la votació es duu a terme – seguint l'art. 75ET - en els llocs de treball, durant la jornada laboral, d'acord amb el que digui la mesa electoral. I segons el nombre de treballadors de l'empresa el termini per efectuar les eleccions pot variar, tal com demostra l'art. 74 ET.

Amb tot això, qui pot presentar-se? Qui pot votar?

Doncs els electors són tots els treballadors majors de 16 anys amb antiguitat mínima d'un mes a l'empresa. Tots aquests estaran en la mesa establerta a partir del cens laboral facilitada per l'empresa.

Pel que fa als elegibles, aquests han de ser treballadors fixos, a temps parcial, temporal o de certa durada, però han de ser majors de 18 anys i com a mínim 6 mesos d'antiguitat.

Les candidatures han de ser presentades per sindicats; coalicions; un nombre de signatures d'electora del col·legi almenys tres vegades el nombre de llocs a cobrir. Aquestes s'han de presentar també seguint el model oficial, serà el model 2.4 en el cas dels delegats de personal, i el 3.4 pels comitès d'empresa.

Seguidament s'han acceptat les candidatures, es poden presentar propagandes varies i il·limitades temporalment, exceptuant els centres de més de 30 treballadors, on la campanya es limita a les zero hores del dia abans a la votació.

Tanmateix, cal tenir present que les candidatures per a comitès d'empresa han de contenir tants candidats com llocs a cobrir. De fet hi ha dos tipus de llistes de candidats. Hi ha diferenciat les llistes per a delegats de personal, les quals són llistes obertes, en les quals els candidats s'inclouen en una mateixa papereta. I en el

cas dels comitès d'empresa, amb llistes tancades, on hi ha una papereta per cada candidatura.

Pel que fa a les votacions, els representants són escollits per sufragi lliure, secret, personal i directe. També hi ha un procediment diferent en relació a si es tracta d'una empresa amb delegats de personal o comitès d'empresa. En el primer cas cada elector dóna el seu vot a un nombre màxim de candidats equivalent als llocs a cobrir. Mentre que pels comitès d'empresa han de donar el seu vot a una sola de les llistes presentades, i a més, aquestes mínimament necessiten un 5% dels vots a cada col·legi. Tot això continua estant contemplat a la legislació anterior, concretament als arts. 70 i 71.2ET, i 9.1 i 9.2 del RD 1844/1994. En subratllat remarco els aspectes rellevants comentats anteriorment.

Artículo 70. Votación para delegados.

En la elección para delegados de personal, cada elector podrá dar su voto a un número máximo de aspirantes equivalente al de puestos a cubrir entre los candidatos proclamados. Resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. En caso de empate, resultará elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

Artículo 71. Elección para el comité de empresa.

1. En las empresas de más de cincuenta trabajadores, el censo de electores y elegibles se distribuirá en dos colegios, uno integrado por los técnicos y administrativos y otro por los trabajadores especialistas y no cualificados.

Por convenio colectivo, y en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa, podrá establecerse un nuevo colegio que se adapte a dicha composición. En tal caso, las normas electorales de este título se adaptarán a dicho número de colegios. Los puestos del comité serán repartidos

proporcionalmente en cada empresa según el número de trabajadores que formen los colegios electorales mencionados. Si en la división resultaren cocientes con fracciones, se adjudicará la unidad fraccionaria al grupo al que correspondería la fracción más alta; si fueran iguales, la adjudicación será por sorteo.

2. En las elecciones a miembros del comité de empresa la elección se ajustará a las siguientes reglas:

a) Cada elector podrá dar su voto a una sola de las listas presentadas para los del comité que corresponda a su colegio. Estas listas deberán contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir. No obstante, la renuncia de cualquier candidato presentado en algunas de las listas para las elecciones antes de la fecha de la votación no implicará la suspensión del proceso electoral ni la anulación de dicha candidatura aun cuando sea incompleta, siempre y cuando la lista afectada permanezca con un número de candidatos, al menos, del sesenta por ciento de los puestos a cubrir. En cada lista deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores que la presenten.

b) No tendrán derecho a la atribución de representantes en el comité de empresa aquellas listas que no hayan obtenido como mínimo el cinco por ciento de los votos por cada colegio.

Mediante el sistema de representación proporcional se atribuirá a cada lista el número de puestos que le corresponda, de conformidad con el cociente que resulte de dividir el número de votos válidos por el de puestos a cubrir. Si hubiese puesto o puestos sobrantes se atribuirán a la lista o listas que tengan un mayor resto de votos.

c) Dentro de cada lista resultarán elegidos los candidatos por el orden en que figuren en la candidatura.

3. La inobservancia de cualquiera de las reglas anteriores determinará la anulabilidad de la elección del candidato o candidatos afectados.

Una vegada els treballadors han tingut la possibilitat de votar, i el termini fixat per la mesa hagi acabat, o tots els treballadors hagin exercit el dret a vot, cal fer l'escrutini, és a dir, el recompte dels vots. Seguidament descoberts els resultats cal calcular els resultats, i la final proclamació.

Per a fer els càlculs, una vegada més cal la divisió en Delegats de Personal i Comitès d'Empresa. Pel que fa al primer cas, els delegats són els que gaudeixin de major nombre de vots, exceptuant el cas d'empat, ja que després el treballador amb més antiguitat té el vot clau a decidir qui guanya, és una mica controvertit. D'altra banda, en relació al comitè d'empresa, com ja he comentat anteriorment s'aplica la fórmula proporcional.

El resultat que en surti de les fórmules aplicades s'hauran de penjar en els taulells d'anuncis dels centres de les unitats electorals, amb un màxim de 24 hores des de l'acta d'escrutini. A partir d'aquí, la mesa electoral, abans de quatre dies naturals ha de redactar l'acta i presentar-la a l'Oficina Pública de Registre⁵¹.

Amb el total d'aquests resultats, els principals sindicats representatius ja poden aplicar els arts. 6 i 7 de la Llei sobre Llibertat Sindical. I per tant, al ser considerats sindicats més representatius en l'àmbit estatal, aconseguixen certes prerrogatives favorables, com una major representació institucional i participació, tant a nivell estatal com a autonòmic – segons els resultats que sorgeixin -.

Amb tot això, cal tenir present que per a cada procediment hi ha uns models burocràtics a seguir, com són els models per a l'acta de constitució de la mesa, l'acte d'escrutini, la proclamació dels candidats, paperetes de vots nuls o impugnats, etc. tots establerts en la normativa en qüestió.

Per acabar, tenir en compte que aquestes eleccions poden quedar sense efecte quan hi hagi una decisió denegatòria del registre, una decisió arbitral o judicial ferma, les quals deneguin la validesa de les eleccions.

⁵¹ Es troba recollida a la Llei 11/1994, de 19 de maig. És la figura on s'ha de tramitar la documentació electoral. És competent dels processos electorals que succeeixin en el seu àmbit territorial i funcions.

5.3 FÓRMULA

La fórmula s'utilitza en les empreses on hi hagi Comitès d'Empresa, ja que a les empreses de menys de 50 treballadors, a l'haver-hi els Delegats, no és necessària.

Per aquests segons, simplement elegeixen els candidats amb més vots, i en el cas d'empat, els treballadors amb més antiguitat a l'empresa tenen major valor.

Pel que fa als primers, és un sistema proporcional amb un sistema de mínims, on només les candidatures que hagin obtingut més d'un 5% tenen dret a obtenir representants. Per explicar-lo exposaré l'exemple⁵² següent:

En un col·legi d'una empresa - ja que recordo que dins d'una empresa hi pot haver altres col·legis, tal com comentava pàgines amunt - amb 6 representants té els següents resultats:

CANDIDATURES	VOTS
CC.OO	100
UGT	75
A	10
B	80
Total vots de les candidatures	265
Vots en blanc	20
Vots vàlids	285
Vots nuls	2
Total vots emesos	287
Abstencions	13
Total electors	300

Doncs, a partir dels resultats superiors, cal agafar els vots que han anat cap als sindicats. És a dir, els vots vàlids, menys els vots en blanc i aquells que no arribin en el mínim establert, del 5%. Doncs en aquest exemple serien:

⁵² Extret de: CC.OO, *Manual de les Elecciones Sindicales*. Secretaría Confederal de Organización de CC.OO. Madrid. 2014.

En aquest cas el partit A no arriba el 5% dels vots vàlids, ja que $(10/285) \times 100 = 3,5\%$. Per tant, els vots que interessen són:

$$\text{Vots vàlids} - \text{vots en blanc} - \text{partit(s) } < 5\% \text{ dels vots vàlids} = \text{Vots "realment" vàlids}$$

$$285 - 20 - 10 = 255$$

Seguidament cal dividir aquests vots entre el nombre dels llocs de representants que s'estan discutint. D'aquesta manera s'obté el nombre de vots que es necessiten per obtenir un representant.

$$\frac{\text{Vots vàlids} - \text{vots en blanc} - \text{partit(s) } < 5\% \text{ dels vots vàlids}}{\text{Representants}} = \text{Vots necessaris per obtenir un representant}$$

$$\frac{255}{6} = 42,5$$

Per tant, en aquesta empresa, per a obtenir un representant necessites, almenys 42,5 vots.

Per acabar, es divideixen els vots de cada candidatura entre aquest nombre representatiu dels vots i del representant, per així conèixer el nombre de representants que pertocquen a cada sindicat.

$$\frac{\text{Vots de cada candidatura}}{\text{Vots necessaris per obtenir un representant}} = \text{Representants que pertocquen}$$

$$\text{CC.OO} \rightarrow 100/42,5 = 2,353 \rightarrow 2 \text{ representants}$$

$$\text{UGT} \rightarrow 75/42,5 = 1,764 \rightarrow 2 \text{ representants}$$

$$\text{B} \rightarrow 80/42,5 = 1.882 \rightarrow 2 \text{ representants}$$

Doncs, en aquesta empresa totes les candidatures aconseguirien 2 representants.

Amb aquest cas s'exemplifica que la fórmula en si és senzilla i molt proporcional, però té almenys dues fallades cabdals, i és que s'oblida dels vots en blanc i uns decimals que representen vots perduts.

En empreses petites i homogènies aquesta fórmula és suficient, no obstant això, en empreses més grans i heterogènies podria desdibuixar realment els resultats. Per això s'hauria de tenir en compte la grandària de la majoria de les empreses tant catalanes com espanyoles, i si es veu adient, buscar una millor fórmula.

5.4 PROBLEMES DE LA REPRESENTATIVITAT SINDICAL

A grans trets, recordant que el model tant espanyol com català de representativitat sindical es basa, per una banda, en la representació electiva dels treballadors en els centres de treball, tal com s'ha exposat anteriorment – mitjançant la representació unitària-, i d'altra banda, amb la representació sindical. Però amb tot això cal tenir clar que l'audiència electoral juga un paper important. I de fet, a conseqüència d'això, els sindicats presenten candidatures en els llocs de treball per a augmentar el poder sindical, i així incidir en els delegats de personal, comitès d'empresa i membres de les juntes de personal. Tanmateix, cal també recordar el passat d'aquesta representativitat, i és que com ja s'ha comentat en altres pàgines, sorgeix degut a les ànsies d'estabilitat en la societat espanyola després del franquisme, i d'integrar democràticament el sindicalisme. No obstant això, no està lliure de debilitats, les quals cal tenir-les molt en compte per a buscar alternatives al sistema actual. Aquestes són, tal com exposa Teresa Solsona:

i. La falta de protagonisme directe dels sindicats a les empreses:

El sistema actual dona més protagonisme als delegats de personal, als comitès d'empresa... que a les seccions sindicals. Ja que de fet, no hi ha cap divisió de funcions entre els representants. Per això, és necessari – pels sindicats – que els comitès d'empresa o els delegats, estiguin sindicats. Ja que sinó, a no ser que gaudeixin d'una forta afiliació, els sindicats acaben perdent força i visibilitat.

ii. Desincentivació a l'afiliació sindical:

La percepció anterior, és a dir, aquesta falta de visibilitat i funcionalitat dels sindicats, desincentiva l'afiliació sindical. La qual, com ja s'ha exposat en altres apartats, es veu que en el cas espanyol i català hi ha una baixa taxa d'afiliació. Però no empitjora tant com a d'altres Estats veïns.

El sistema en si el que genera és que els treballadors es sentin simples electors, i no –com hauria de ser- com a cooperador i treballador amb interessos comuns. A més, cal afegir-hi els afectes de l'art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, el qual aplica de forma directa tots els acords col·lectius als treballadors, siguin afiliats o no ho siguin. Per tant, posat en forma de joc, clarament surt més a compte no participar en l'afiliació. Ja que igualment, com a treballador, s'acabaria guanyant el què la resta hagi negociat.

iii. Falta d'adaptació al model electoral:

Com s'ha anat indicant el model de representativitat sindical s'ha construït al voltant del lloc de treball (veure art. 62 i 63 de l'ET) i d'acord un llindar de treballadors.

Doncs, el que acaba generant és una marginació dels treballadors en petites empreses (menys de 6 treballadors). Per això, tal com defensa Teresa Solsona⁵³: *l'opció de les eleccions per centres de treball debilita el sistema i redueix les*

⁵³ Veure: Teresa Solsona. *Crisis de la representatividad sindical: propuestas de reforma*. Lefebvre-El Derecho, S.A.

empreses amb representants. Doncs, sembla ser que s'acaba exclouent part del sistema productiu. I conseqüentment, també s'està sobrerepresentant la resta d'interessos, per sobre de les petites i mitjanes empreses. De manera que l'eficàcia del sistema de negociacions acaba disminuint, donant a lloc un dèficit representatiu en les mitjanes i petites empreses, i una saturació en les grans.

Aquest problema es pot veure en el cas de Catalunya veient el total de treballadors de les empreses (de tota mida) i els treballadors cridats a votar en les eleccions sindicals, com s'ha calculat en apartats superiors.

En tot cas, com es veu, el cens electoral i el nombre de treballadors final és diferenciat. Però no només és això, és a dir, aquesta marginació d'alguns treballadors a participar. Sinó que també cal tenir present que el sistema es modela pensant en un sistema més industrial, però amb les noves formes d'organització aquesta descentralització afecta negativament, vinculant el centre de treball en una unitat electoral.

iv. Desigual còmput de la representativitat sindical:

Com deia anteriorment, part dels treballadors queden fora d'aquesta participació degut al llindar en el nombre de treballadors per a participar, establert en el mateix Estatut dels Treballadors. En aquest desigual còmput també s'hi ha d'afegir altres aspectes més sociològics i socials. Com és per exemple, que no tots els treballadors participen de la mateixa forma. Doncs es troben diferències entre treballadors de llarga durada o de curta, en si són immigrants o d'origen espanyol, la categoria què gaudeixin, etc.

A més, al no contar tant en relació als vots, sinó més en els representants, s'acaba privilegiant les empreses petites (dins les que poden participar) que computen desproporcionadament. Doncs la idea d'una persona un vot, s'acaba desdibuixant.

v. Poca participació electoral:

Com s'ha exposat anteriorment, la taula sobre el cens de treballadors i la participació electoral – taula 11 -, la representació sindical realment cobreix a una part petita dels treballadors catalans. Per això, cal preguntar-se si realment els resultats d'unes eleccions amb poca participació i un cens qüestionable, poden arribar a ser legítimes.

Tant aquest punt com el de l'afiliació exposen clarament la insuficient confiança i legitimitat social. De fet, en el CIS del mes d'abril del 2014⁵⁴ es pot veure com els sindicats són les institucions amb més desconfiança per part dels ciutadans. Són els segons, després dels parits polítics. Sembla ser que els enquestats donen més confiança a la monarquia, el defensor del poble, a l'església catòlica, als mitjans de comunicació... entre d'altres, abans que els sindicats.

vi. L'excessiva institucionalització del sindicalisme:

El sistema en si motiva la negociació, aspecte positiu, però que en els últims anys s'està debilitant a causa de la sobreinstitucionalització. Amb un conseqüent allunyament dels treballadors, els quals es veuen més com a electors que com a representats. I generant doncs, una limitació dels afectes de l'acció sindical en alguns grups i a més la invisibilitat de les seves accions.

Malauradament aquesta institucionalització també es veu en els serveis que desenvolupen els sindicats. Els quals, com s'ha dit pàgines amunt, semblen externalitats de l'Estat. I de fet, s'acaba generant un semisentiment i funcionament del model de funcionariat dins dels mateixos sindicats. De manera que, les estructures organitzatives sindicals han tendit a burocratitzar-se i a jerarquitzar-se, donant pas a una major possibilitat de casos de corrupció o pràctiques irregulars.

I en aquest aspecte, tal com assenyala Beltràn Roca, s'acaba tendint a aproximar-se cap a l'Estat. Bàsicament degut a la necessitat dels ingressos públics, fet que limita

⁵⁴ Font: CIS. Estudi nº 3021. Baròmetre d'abril 2014. Pregunta 9.

el marge d'oposició per part dels sindicats, ja que d'aquesta manera depenen de l'Estat, que en teoria han d'oposar-se (quan sigui necessari).

6. POSSIBLES SISTEMES SINDICALS

En aquest apartat es desenvolupa una part d'estudi comparat en relació alguns països europeus per veure diferents mètodes de representació.

Però abans de desenrotllar aquest estudi comparat, cal tenir present per què hi ha aquestes diferències de sistemes entre els països, si en teoria tots els treballadors, siguin els que siguin han sofert greuges que s'intenten sufocar amb les activitats dels sindicats no? Com veurem hi ha molts factors que incideixen en la formació d'aquests sistemes.

Segons Martín Artiles, aquestes principals incidències del món sindical en els diferents països són bàsicament dos. La primera és la diversitat en el pes de les estructures. Estructures enteses com a divisió del treball, tipologies d'empresa, concentració de la força de treball, capacitat d'associació, l'economia, el marc jurídic, etc. Les quals limiten el tipus d'organització i l'acció negociadora en si. El segon element diferenciador és el passat, la història, els costums i tradicions. Elements que fan que la societat sigui més propensa a certes ideologies, estratègies d'acció, negociacions, etc. És de fet per això, aquest conjunt de factors, que sorgeixen diferents tipologies de sindicalisme. Degut a que alguns sistemes posen més èmfasi en, per exemple, el tipus d'organització, el tipus d'acció o la ideologia. Les tipologies de sindicats són molt àmplies, per això recomano l'article *d'Actores y modelos de las relaciones laborales. Modelos comparados* de Martín Artiles, on s'exposen les tipologies de sindicats àmpliament.

En tot cas, una vegada vistos els dos factors anteriors ja s'haurien d'exposar els tres models de relacions laborals i de representativitat a Europa.

La representativitat és quelcom dinàmic i diferent, segons les cultures i variacions externes, per exemple, causades per l'economia, aspectes socials o polítics. I per

tant, no deixa de ser una construcció social - tot i que moltes vegades s'acaba incorporant a l'ordenament jurídic -. De manera que es poden distingir diferents tradicions i relacions de representativitat:

- i. El Pluralisme voluntarista: en països anglosaxons, molt marcat per la història social del Regne Unit, i per la pluralitat d'interessos professionals, les categories i oficis... és a dir, girant molt al voltant de la tradició dels gremis. Aquesta estratificació social segons les categories laborals dificulta la coordinació⁵⁵ sindical a nivell nacional. Però en contrapartida, genera una alta taxa d'afiliació i participació, tot i que, malauradament, amb escassa presència institucional. Aquesta presència i representació es duu a terme a través dels delegats sindicals, elegits entre els afiliats d'un sindicat en un centre de treball. En aquest model es veu les aportacions que representen els sindicats. Ja que les empreses amb treballadors no sindicats pateixen condicions més precàries, flexibles i deteriorades⁵⁶.

Doncs, és un sistema on l'afiliació és principal, ja que la base legitimadora és el còmput dels adherits. El punt àlgid fou els anys 70, amb els laboristes al poder, i de fet, això dona sentit a la mitjanament bona relació entre sindicats i el Partit Laborista. Però a partir dels anys 80, els governs de llavors (més conservadors) es decantaren per legislar⁵⁷ contra els sindicats, de manera que han erosionat el sindicalisme britànic, perdent més de 1.800 mil afiliats del 1989 al 1998⁵⁸.

⁵⁵ Per a millorar aquesta coordinació, els sindicats britànics solen pertànyer al *Trade Union Congress*.

⁵⁶ Veure Roca Martínez, Beltrán. *Representación y poder sindical. Elementos para el debate*. Pàg. 10.

⁵⁷ Alguns exemples de legislació en contra els sindicats, per part del govern conservador i neoliberal són: *l'Employment Act*, on prohibiren les vagues en solidaritat a d'altres treballadors; més tard també varen treure als sindicats algunes immunitats - en relació possibles danys a la producció -; també els posaven traves per fer vagues, com fer referèndums que alentien i refredaven els processos; i de fet, entre d'altres mesures, al final, al 1993, varen prohibir l'obligació d'afiliació, mentre permetien que els empresaris incentivessin econòmicament no afiliar-se.

⁵⁸ Font: Martín Artiles, Antonio. *Actores y modelos de las relaciones laborales. Modelos comparados*. Taula Afiliació sindical a la Gran Bretanya, 1989 - 1998. Pàg. 165.

En el cas nord-americà, aquest sistema es tradueix en què si l'empresa es troba afiliada algun sindicat, els treballadors han d'afiliar-se al sindicat que acaba essent el majoritari⁵⁹.

- ii. L'Unitarisme: en els Països Escandinaus, Alemanya i Àustria, bàsicament. És un sistema amb molta més incidència. Es basa en la idea del poder de les organitzacions, les quals gaudeixen d'una sèrie de funcions institucionals⁶⁰ (p.ex. les pensions d'atur).

Doncs, en aquest model el subjecte estrictament negociador és el sindicat, fet que el reforça durament. D'aquesta manera els sindicats no busquen tant representar els treballadors o afiliats, sinó que se centren en el sindicat en si, el qual gestiona funcions que generalment es troba en mans de l'Estat. O dit d'altra manera, entenen que els representants són representants de les organitzacions en si, i no dels treballadors, per això la disciplina del sindicat assoleix un alt grau d'importància, més que l'audiència electoral.

No obstant això, encara que sembli que els sindicats s'aparten dels treballadors, en aquests països l'afiliació que obtenen és del tot envejable, cap al 80% de la població assalariada està sindicada.

En aquests casos es freqüenta la unitat sindical, entesa com a federacions⁶¹, no confederacions ni unions territorials. Doncs, tal com assenyala Artiles, a diferència del model llatí, el poder sindical d'aquesta tipologia s'orienta cap als interessos econòmics i professionals, i no tant en la base territorial com succeeix en les zones llatines.

- iii. El Pluralisme mitjà: en països llatins, com Espanya, Itàlia i França. Es basa, a diferència dels anteriors, en l'audiència electoral i proporcional,

⁵⁹ Aquesta característica d'aquest monopoli sindical no es troba en els casos d'Espanya o Alemanya, ja que al ser sistemes inclusius, gaudeixen d'òrgans de representació a tots els llocs de treballs. Aquests òrgans serien els Comitès d'Empresa a Espanya, i a Alemanya els Consells de Treball.

⁶⁰ Com per exemple el Sistema Ghent als països escandinaus, es tracta que els sindicats es comprometin mentre han de gestionar algunes contribucions socials i de desocupació; o la juridificació de les relacions laborals a Alemanya i el sistema paritari de decisions a Àustria.

⁶¹ Federacions enteses com a unions d'interès comú, però a diferència de la confederació amb pèrdua d'una part de la sobirania.

de manera que l'afiliació perd pes. Tanmateix l'Estat recolza el sistema controlant-lo mitjançant lleis. D'aquest model en sorgeix un sistema pluralista d'organitzacions, tot i que generalment dos o tres són hegemòniques⁶² (com és el cas d'Espanya i Catalunya), dividides per ideologies i vinculades a partits polítics. Baltrán Roca assenyala que solen ser països amb problemes econòmics estructurals i atur. Amb baixa afiliació i debilitat organitzativa, com a resultants. Tot i el recolzament legal que afavoreix la negociació en qüestió.

Doncs com es veu, les funcions institucionals dels sindicats, el significat i importància de la seva representació o afiliació són diferents a cada regió. Aquests sistemes sindicals en una escala menor generen noves tipologies de representació a l'empresa.

6.1 FORMES DE REPRESENTACIÓ A L'EMPRESA

Les tipologies anteriors de representativitat acaben portant a diferents sistemes de representació a les empreses.

En tots els casos, l'espectre central són les empreses, ja que són els centres on es desenvolupen els exercicis com a tal, les activitats, les reunions, les discussions, etc. Tot i que realment, a Europa, no va ser fins als anys 80 que les empreses varen començar a gaudir d'aquesta rellevància – amb l'excepció de la Gran Bretanya, degut al sistema pluralista-voluntarista -. Anteriorment, els sindicats se centraven més a nivell nacional o sectorial.

Les formes de representació a les empreses doncs, són diferents en relació a la tipologia de representativitat.

En el primer cas, el model pluralista-voluntarista, sol ser més monopolitzat, on l'afiliació és un aspecte cabdal, ja que si no s'està afiliat, els treballadors no poden elegir els delegats sindicals que més endavant hauran de negociar.

⁶² En el cas d'Espanya l'existència de sindicats hegemònics ve augmentada pel recolzament legal, segons lo establert a la LOLS, ja que només es considera representatiu aquells sindicats que superin el marge del 10% a nivell nacional i el 15% a nivell autonòmic. De manera que s'acaba donant un plus als sindicats majoritaris.

Mentre que en el sistema inclusiu, el qual agrupa alguns casos del model de representativitat Llatí i Unitari, comporta la creació d'òrgans de representació de tots els treballadors siguin del bàndol sindical que siguin. És a dir, com són els Comitès d'Empresa a Espanya o els Consells de Treball a Alemanya.

Pel que fa a els sistemes de representativitat del pluralisme mitjà, dels països llatins, les formes de representació a les empreses són més complexes, ja que coexisteixen diferents òrgans de representació. Per exemple a França la figura del delegat sindical té més força i funcions que la figura del Comitè d'Empresa, la qual està presidida per un mateix representant de l'empresa. A més, conviuen juntament amb les seccions sindicals, com a representants dels afiliats dels sindicats. Aquesta falta d'un òrgan dominant ha causat deficiències en el sistema sindical francès⁶³. A Itàlia, semblantment com succeeix a França també existeix aquest problema en els òrgans de representació. I és que a part dels òrgans Estatals, com els Consells de Fàbrica⁶⁴, l'any 1993 els tres sindicats majoritaris varen crear un nou òrgan – la Rappresentanza Sindicale Unitaria – per així evitar fragmentar-se sindicalment i anar en contra la competència de la resta d'associacions. Això doncs, conjuntament amb altres òrgans, com els Comitès de Lluita i altres seccions sindicals, han generat més fragmentació.

En el cas espanyol – dins de la representativitat llatina anterior -, els representants de les empreses es troben al mig de dues funcions. I és que per una banda han de representar el conjunt dels treballadors – per això és un sistema inclusiu -, i per una altra banda, han de representar al sindicat – a no ser que es tracti d'un representant independent -. Un exemple d'aquesta contradicció és, tal com comenta Martín Artiles⁶⁵, quan en una empresa els treballadors demanen més hores extres, ja que representen unes compensacions, mentre que des dels sindicats es reivindiqui minimitzar-les, perquè generen una pèrdua de llocs de treball. Aquesta dicotomia que pateixen els representants no es troba tan accentuadament en el model pluralista-voluntarista, ja que els votants són del mateix sindicat i per tant, haurien d'anar a una línia semblant. Tanmateix, i en

⁶³ La falta d'aquest òrgan dominant s'intentà arreglar amb la Reforma de la Llei Auroux del 1980, la qual donava més força als delegats sindicals, i minimitzava les funcions dels Comitès d'Empresa.

⁶⁴ Fins als anys 90, a Itàlia només hi havia un òrgan de representació.

⁶⁵ Veure Martín Artiles, Antonio. *Actors i models de relacions laborals. Una perspectiva Comparada*. Pàg. 170 – 174.

relació al sistema del pluralisme-mitjà, el qual Espanya també hi entraria, ja que a l'empresa hi convergeixen les seccions sindicals i els Comitès, i en el cas d'empreses de menys de 49 treballadors, els delegats d'empresa. Però a diferència dels dos exemples anteriors – França i Itàlia –, Espanya no ha sofert tan durament aquesta fragmentació orgànica. Tot i que, tal com comentava anteriorment, sí que pateix problemes de coordinació entre les demandes dels treballadors i dels sindicats⁶⁶.

Fins aquí doncs, semblaria que el sistema utilitzat a Espanya no està fora lloc. Tot i que seria necessari mitigar els problemes de descoordinació anteriors. I una de les possibilitats seria, en relació als sistemes anteriors, aplicar el model pluralista-voluntarista, de manera que l'afiliació seria major, i els treballadors anirien més en paral·lel a les demandes sindicals, per exemple. O bé, fer més estricta la divisió entre els sindicats i els treballadors – la representació sindical o la unitària –, tal com es desenvoluparà seguidament.

7. REFORMES

Doncs, està clar que el sindicalisme català i espanyol no es troba en una situació envejable. Els problemes⁶⁷ del sindicalisme en si, afegint-hi els de la representativitat generen un dèficit representatiu rellevant.

En relació als dos aspectes anteriors, hi ha diferents propostes i alternatives.

Una seria mantenir el doble canal de representació, utilitzat actualment, és a dir, l'unitari – als llocs de treball - i el sindical. Però modificant certes funcions, com és que les seccions sindicals s'encarreguin exclusivament de les accions reivindicatives dels treballadors. Per així, deixar la negociació col·lectiva només a

⁶⁶ Però aquesta problemàtica sembla ser més provinent de l'acció col·lectiva en si. És a dir, un exemple seria que com a grup i associació pot interessar una demanda, però com a individu una altra, i per tant articular aquests nivells d'interessos pot ser complicat.

⁶⁷ Resumint, els problemes del sindicalisme estan àmpliament estudiats a diferents estudis i informes, però crec que en general són els següents: l'escàs protagonisme directe del sindicalisme; l'escassa afiliació sindical; la dependència del finançament públic; i, a conseqüència d'això, els incipients guanys socials.

les mans dels sindicats. Aquest sistema s'està duent a terme a França i Alemanya, de manera en què les seccions unitàries serveixen per a conèixer la legitimitat de la representativitat sindical, però la negociació com a tal estaria en els sindicats, donant doncs, una major visibilitat. No obstant això, cal tenir present la dificultat en delimitar les funcions per a cada en.

Una altra alternativa seria, tot i que més complicada, ja que caldria desmuntar el sistema dual actual, seria unir tota la representació i les funcions en un mateix element. És a dir, no diferenciar entre secció unitària ni sindicat, sinó utilitzar únicament les seccions. Seccions que gaudirien de plena autonomia, i serien escollides per les plantilles de treballadors. Per tant, centralitzarien les funcions i també podrien estar legitimades per les eleccions sindicals. Aquesta potencia el sindicat i sembla que incentiva l'afiliació, ja que els sindicats es veurien més obligats a buscar afiliats, els quals s'haurien d'organitzar per fer conèixer el mateix sindicat dins l'empresa – ja que perdrien les seccions sindicals -. Segons Teresa Solsona, aquesta reforma faria créixer l'electorat i la presència dels sindicats, els quals se sentirien més obligats.

Pel que fa a l'afiliació, també hi ha la possibilitat de fer-la obligatòria, com s'ha vist en el sistema pluralista-voluntarista. Fet que seria, clarament, un incentiu per a les bases socials del sindicat. Però, com és comprensible, aquesta obligació pot ser radical. Però una altra possibilitat seria que no fos obligatòria l'afiliació, però que els afiliats fossin els únics que aconseguissin les fites dels sindicats. Doncs, es tractaria de canviar de negociació col·lectiva general a negociació col·lectiva limitada. És a dir, eficaç només pels afiliats. I d'aquesta manera no es desestimularia la participació sindical i laboral, i es reconnectaria la representativitat sindical i empresarial. Doncs l'audiència electoral hauria de perdre rellevància en ares de l'afiliació. D'aquesta manera l'estratègia hauria de canviar i mirar més de cares als treballadors. No com a simples electors, sinó com a possibles i presents afiliats. Doncs les bases socials han de ser el centre d'atenció.

En tots els casos, caldria que els resultats es donessin en vots i no representants com succeeix actualment. Inicialment, sembla ser que per assolir uns resultats legítims caldria seguir la idea d'un treballador un vot. En tots els àmbits, els empresarials, els sectorials i els intersectorials. No obstant això, depenent de quin

sistema s'optés, ja que si augmenta àmpliament el cens després existiria una major dispersió territorial dels treballadors que dificultaria l'expressió de certes zones.

A més, també cal que els processos electorals agafin embranzida mediàtica. I una manera de fer-ho és concentrar les dates de les eleccions, no fer-les al gust de cada centre. De fet, abans de la reforma de l'Estatut dels Treballadors del 1994, les eleccions sindicals es duïen a terme cada 4 anys durant tres mesos. Però amb aquesta reforma la delimitació normativa de la data de les eleccions va desaparèixer.

Fins ara en el cas català i espanyol el que ha succeït ha estat un contínuum de la transició espanyola. On es buscava resoldre el problema dels drets sindicals i d'associació sense generar malestar social. Ja que la pau era un aspecte cabdal llavors. Per això buscar un sistema que no representés la tradició podia representar incertesa. Però tenint en compte el moment actual, amb més o menys l'estabilitat política, i el moment sindical en què s'està passant. Semblaria un bon moment per a reformar aquest sistema de representativitat.

I per acabar, fer una petita puntualització sobre una altra possible sortida, i és que aquest conflicte sindicolaboral també es podria millorar si es canviessin les dinàmiques Estatals. És a dir, que l'Estat seguis línies de funcionament encarades més, per exemple, cap al pluralisme liberal – molt descentralitzat – o neocorporativisme – més centralitzat i comunitari -. Espanya es troba al mig de les dues anteriors. Tanmateix, degut a la difícil tasca en canviar aquesta dinàmica a nivell Estatal, no crec que sigui un aspecte a estudiar més extensament⁶⁸.

⁶⁸ Si interessa, Martin Artiles ha desenvolupat més àmpliament les relacions de l'Estat envers les relacions sindicolaborals. Veure: *Actors i models de relacions laborals. Una perspectiva Comparada*. Pàg. 200 - 231.

8. CONCLUSIONS

Doncs, realment, sembla ser que des d'un bon principi anava equivocada. Pensava a fer un estudi sobre quin sistema electoral era el més adequat pel món sindical català. Concretament pensava en tipus de prorrateig. Però al final afirmo que realment el problema no està tant en el sistema de prorrateig en si. Sinó que, realment, on es talla el bacallà, és en l'organització sindicolaboral. És a dir, el pes recau en els departaments que es puguin utilitzar per a dur a terme els processos electorals i les funcions degudes. Per tant, la qüestió no rau tant en els vots en si, sinó en com es reparteixen orgànicament i institucionalment les funcions, és a dir, en els òrgans en si.

En el transcurs de la investigació, han anat sorgint diferents aspectes que afecten en el sindicalisme. Els quals m'han permès afirmar que la fórmula emprada per a traduir els vots en representants sindicals no és un element tan substancial en la representació, com jo inicialment creia.

Amb tot això, com s'ha vist, ha calgut tractar diferents elements i aspectes incidents en el sindicalisme per tal de submergir-se en el tema. I amb aquest estudi es poden concloure cinc aspectes cabdals – a part del ja esmentat –.

Primerament, tal com s'ha exposat per part de diferents teòrics, la història ha incidit clarament. Des de les principals dinàmiques sindicals que sorgiren a principis del segle XIX, en moviments associatius, o el condicionament que representà que el sindicalisme constitucional comencés agafar volada quan el sindicalisme europeu estava de capa caiguda. A més, de tot això en sorgí la LOLS, la qual respon a un moment històric, d'un record amarg i recent –llavors–. Però malauradament, actualment el sindicalisme tradicional que s'hi desenvolupà ha quedat obsolet.

La legislació donà llum en el segon aspecte cabdal, és a dir, a l'organització orgànica de la representació. Ja que com s'ha vist, el món sindical català i espanyol és un sistema dual – amb representació sindical i unitària – i inclusiu – on hi ha una coexistència dels diferents òrgans de representació –. Aquestes dues característiques generen certes incidències a tenir en compte. En el cas del sistema dual, sorgeix una dependència en l'audiència electoral molt important, en

detriment de l'afiliació que perd transcendència. I de fet, per això semblava que el prorrateig dels vots pogués assolir un alt grau d'incidència en la representació, però no és així. I no és així degut a la segona característica, el sistema inclusiu. El qual permet la coexistència dels diferents òrgans de representació que han generat dificultats en exercir les funcions i assolir els exercicis sindicals, causant algunes contradiccions entre els interessos generals dels treballadors de les empreses i els interessos col·lectius del sindicat, que solen ser a nivell més ampli – Estatal, autonòmic, provincial... -. I a més a més, una excessiva institucionalització del sindicalisme.

Seguidament, degut a la importància de l'audiència electoral, estudiant el sistema electoral en si, s'ha exposat que el prorrateig demostra que hi ha un oblit dels vots en blanc – els quals poden representar quelcom – i a més una sobrerepresentació o infrarepresentació d'alguns sindicats, ja que amb el prorrateig utilitzat hi ha uns vots que es perden a causa de les aproximacions. Tanmateix, tot i ser un sistema simple i proporcional, en empreses poc homogènies podria arribar a desdibuixar els resultats reals. Per això s'hauria de revisar el mapa empresarial català per conèixer les característiques, i si fos necessari buscar alternatives.

I tot això aplicat a Catalunya ha donat a lloc les següents dinàmiques: pel que fa a l'estudi de l'afiliació, no s'obtenen dades realment contundents, però sembla que ha seguit força el cicle econòmic, a més de l'existència de certes tendències afiliatives – com per exemple en relació al nombre de treballadors, les característiques de les empreses, la presència del sindicat... -. Tot i que actualment a Catalunya hi ha un cert estancament. I de fet, la participació es mou entre el 50% i el 70%, per tant, és força irregular i a més, últimament ha disminuït. Tanmateix, sense oblidar el clar bisindicalisme que demostren els resultats electorals, afegint-hi d'una diferenciació important de la província de Barcelona, en relació a la resta de Catalunya. Centralitzant Barcelona com a focus principal del món sindical.

I per anar acabant, en relació a la petita cabussada dels models comparats, se'n poden extreure diferents idees dels models de sindicalisme i mètodes de representació a les empreses, entre les quals algunes possibles reformes del sistema actual – tenint en compte també els problemes exposats -. Com són per exemple la modificació de les funcions de la representació unitària i la sindical; la

unificació d'ambdós representacions anteriors; o fer l'afiliació obligatòria, com en el sistema pluralista-voluntarista. En tots els casos s'haurien de concentrar les dates de les eleccions i donar els resultats en vots - i no en representants - per tal de conèixer realment els resultats. Ja que com s'ha comentat anteriorment, el prorrateig pateix d'una pèrdua de representació a causa d'una aproximació força bèstia.

Doncs, tot això és d'un punt de vista del sindicalisme contemporani. I en tot moment cal tenir present les funcions d'aquest, no només des d'un punt de vista socio-econòmic o laboral, sinó també des d'un àmbit més general, ja que representa un important contrapoder, tant de l'Estat com del mercat en si. La interiorització d'aquestes funcions, i el sentiment que tiraran endavant són essencials per assolir l'èxit desitjat. Tanmateix, és cabdal que els sindicats es repensin i s'autoreivindiquin a consciència, per tal d'assolir una major incidència i representativitat, i d'aquesta manera acabant trencant amb el sindicalisme transitiu.

9. BIBLIOGRAFIA

- Alós, Ramón i Pere Jódar. «La participación sindical.» *Anuario 2010/Fundación 1º de Mayo*. 2010. 371 - 384.
- Alós, Ramon, et al. «La dinàmica afiliativa sindical y las trayectorias de sus miembros.» *Política y Sociedad*. 2013. 1065 - 1096.
- Antenas Collderram, Josep M. «Los sindicatos ante la globalización. ¿Hacia qué nuevas formas de solidaridad internacional?» *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 2008. 35 - 55.
- Antentas, Josep M. i Vivas, Esther. «Su crisis y nuestras respuestas.» *PAPELES de relaciones ecosociales y cambio global*. 2011. 155 - 164.
- Beneyto, Pere J. «El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia.» *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 2008. 57 - 88.
- Beneyto, Pere J. «Sobre la legitimidad del sindicalismo. Derechos y fuentes de financiación en España y la Unión Europea.» *Fundación 1º de Mayo*. 2012.
- Bernaciak, Magdalena; Gumbell-McCormic, Rebecca; i Hyman, Richard. *Fundación 1 de mayo*. Marzo / 2015. <<http://www.nuevatribuna.es/media/nuevatribuna/files/2015/05/13/cuaderno40.pdf>>.
- Blanch Ribas, Josep M., et al. *Teoria de les relacions laborals. Desafiaments*. Barcelona: UOC, 2003.
- Bodas Martín, Ricardo. «www.empleo.gob.es.» 21 / octubre / 2015. *XXVII Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva*. <http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/G_Noticias/Jornadas/CNCC_XXVIII_Jornadas_nc_2015_Ponencia_RicardoBodas.pdf>.
- Bodero, Tomás. *Gaceta de la Protección Laboral*. <<http://www.proteccion-laboral.com/baja-afiliacion-sindical-en-espana-una-aproximacion-sociologica/>>.
- Burrow, Sharan. *EQUAL TIMES*. 15 / Juny / 2015. <<https://www.equaltimes.org/estos-son-los-peores-paises?lang=es#.WQYYRfnyjIV>>.
- Buxaweb. <<http://www.buxaweb.com/historia/temes/escat/obrerisme.htm>>.
- CC.OO. «www.ccoo.cat.» 2015. *Llistat EESS. còmput dinàmic*. <http://www.ccoo.cat/pdf_documents/eleccions.pdf>.

- CC.OO. «www.ccoo.cat.» 2015. *Afiliació.*
 <<http://www.ccoo.cat/aspnet/afiliacio.aspx>>.
- CGT. *Guía Práctica. Elecciones Sindicales.* Madrid, 2010.
- Clegg, Hugh. «La afiliación a los sindicatos.» *El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva. Una teoría basada en la comparación de seis países.* Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985. 25 - 45.
- Clegg, Hugh. «La Estructura.» *El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva. Una teoría basada en la comparación de seis países.* Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985. 45 - 57.
- Eurofound. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.* 2017. <www.eurofound.europa.eu>.
- Garriga Vidal, Albert. «repositori.udl.cat.» 2012.
 <<http://repositori.udl.cat/bitstream/handle/10459.1/46431/agarrigav.pdf?sequence=1>>.
- Generalitat de Catalunya. *Idescat.cat.*
 <<http://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=342&lang=es>>.
- Generalitat de Catalunya. *observatoritreball.gencat.cat.*
 <http://observatoritreball.gencat.cat/ca/obs_ambits_tematicas/obs_relacions_laborals_qualitat_treball/obs_relacions_laborals/obs_eleccions_sindicals/>.
- Generalitat de Catalunya. «treball.gencat.cat.» *Manual d'eleccions sindicals.*
 <http://treball.gencat.cat/ca/ambits/relacions_laborals/representants_treballadors_eleccions_sindicals/eleccions_sindicals/manual_eleccions_sindicals/>.
- Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *www.oect.es.* sense data.
 <<http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/menuitem.1a9b11e0bf717527e0f945100bd061ca/?vgnnextoid=e038e9b2f9ca7110VgnVCM100000b80ca8c0RCRD&vgnnextchannel=38bb46a815c83110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>>.
- Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt.*
 <<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2010/ANE/ECVT2010i.htm>>.

Gutiérrez, Rodolfo. «La representación sindical: resultados electorales y actitudes hacia los sindicatos.». 1994. 1 - 34.

Instituto de Estudios Económicos. 10 / Setembre / 2015.
<<http://www.ieemadrid.es/2013/09/10/la-afiliacion-en-espana-entre-las-mas-bajas-de-la-ocde/>>.

International Labour Organization. 2017.
<http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page27.jspx;ILOSTATCOOKIE=8Y6_z76AhLWcOzCmaNdSBeYgChzv1QB74HXBiCcN0FfW6T1PIDFP!-829342700?indicator=ILR_TUMT_NOC_RT&subject=IR&datasetCode=A&collectionCode=IR&_adf.ctrl-state=13xwwz>.

Jódar, Pere i Ramón Alós. «Sobre la percepción social de los sindicatos .» *Gaceta Sindical: reflexión y debate*. 2011. 273 - 288.

Lachance, Daniel. «Extracte de la ponència presentada per Daniel Lachance.» *Los Sindicatos y la Democracia*. sense data. 5 - 7.
<http://cdigital.dgb.uanl.mx/la/1020111732/1020111732_002.pdf>.

Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical. BOE núm 189.

Miguélez, Fausto. «La democracia en los sindicatos. La importancia de la democracia participativa en la acción sindical.» *Gaceta Sindical: reflexión y debate*. 2013. 173 - 181.

Observatori del Treball i Model Productiu. «ccoo.cat/pdf_documents.» 11 / Octubre / 2016. *Elecciones sindicales, dades de l'any 2015*.
<http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2016/dades_oficials_generalitat_eleccions_sindicals_2015.pdf>.

Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa. BOE núm. 219 § 20236 (1994)

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255 §11430 (2015)

Roca Martínez, Beltrán. «Transformaciones en el trabajo y movimiento sindical. Propuestas para una renovación necesaria.» *Estudios de progreso. Fundación Alternativas*, 2016. 2 - 49.

Rul-lán Baudes, Gaspar. «Los Sindicatos en Alemania.» *Los sindicatos en los países de la Unión Europea*. Cordoba: Publicaciones ETEA, 1994. 3 - 45.

- Rul-lán Baudes, Gaspar. «Los Sindicatos en Francia.» *Los sindicatos en los países de la Unión Europea*. Córdoba: Publicaciones ETEA, 1994. 149 - 191.
- Rul-lán Baudes, Gaspar. «Los Sindicatos en Gran Bretaña.» *Los sindicatos en los países de la Unión Europea*. Córdoba: Publicaciones ETEA, 1994. 191 - 235.
- Rul-lán Baudes, Gaspar. «Los Sindicatos en Italia.» *Los sindicatos en los países de la Unión Europea*. Córdoba: Publicaciones ETEA, 1994. 317 - 361.
- Sàpiens. *Sapiens*. <<http://blogs.sapiens.cat/socialsenxarxa/2011/01/08/les-primeres-organitzacions-obreres-a-l%E2%80%99espanya-del-segle-xix/>>.
- Sisson, Keith. «Negociación multiempresarial en Gran Bretaña y Europa Occidental: Nueva definición de los temas.» *Los empresarios y la negociación colectiva. Un estudio internacional comparado*. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990. 39 - 73.
- Sisson, Keith. «Sindicalismo: reto y respuesta.» *Los empresarios y la negociación colectiva. Un estudio internacional comparado*. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990. 185 - 224.
- UGT. *Manual elecciones sindicales*. Madrid: Comisión Ejecutiva Federal de UGT, 2010.
- UGT. *www.ugt.cat*. sense data. <<http://www.ugt.cat/els-afiliats-i-les-afiliades/>>.
- Vila, Joan. *diaridegirona.com*. <<http://www.diaridegirona.cat/opinio/2012/02/26/necessitem-sindicats/549075.html>>.
- worker-participation.eu. *www.worker-participation.eu*. <<http://www.worker-participation.eu/About-WP/Why-Worker-Participation/Worker-interest-representation-in-Europe-Towards-a-better-understanding-of-the-pieces-of-a-still-unfinished-jigsaw>>.

10. ANNEXOS

Annex. 1. Evolució de l'afiliació sindical a Espanya durant el 1977 al 2007 ⁶⁹

Any	Afiliats		Població Assalariada		Taxa Neta
	V. Abs.	Variació	V. Abs.	Variació	Afiliació
1977	1.606.600	---	8.705.200	---	18,46
1980	1.109.900	-30,9	8.065.600	-7,3	13,76
1985	1.037.000	-6,5	7.309.200	-9,4	14,19
1990	1.561.200	50,5	9.273.400	26,8	16,84
1995	1.838.600	17,7	8.942.700	-3,4	20,56
2000	2.093.500	13,8	12.285.700	37,4	17,04
2005	2.700.000	28,9	15.440.100	25,6	17,49
2007	3.200.000	18,5	16.779.400	8,7	19,07

Annex 2. Afiliació segons variables de gènere, edat, nivells d'estudi, ocupació, secció d'activitat i comunitat autònoma⁷⁰

SEXE	
Homes	17,8
Dones	14,8

EDAT	
De 16 a 24 anys	7,1
De 25 a 29 anys	9,2
De 30 a 44 anys	16,2
De 45 a 54 anys	21,1
De 55 i més anys	19,9

NIVEL D'ESTUDIS	
Menys que primaris	17,7
Primaris	14,7
Secundaris	15,0
Batxillerat	17,1
Formació Professional	16,4
Universitaris	17,9

⁶⁹ Font: Beneyto, Pere J. *El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia*. Cuadernos de Relaciones Laborales, 2008, 26, núm. 1. 57-88.

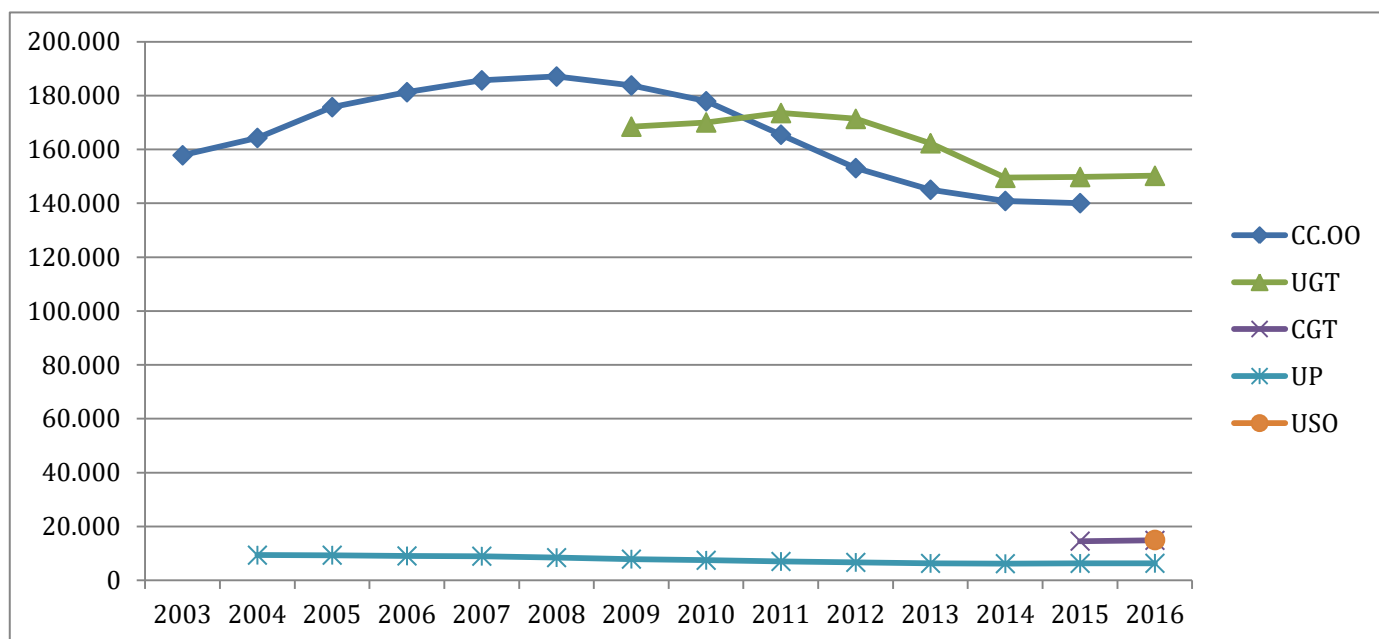
⁷⁰ Font: Govern d'Espanya. Taula 5.10 *Ocupados afiliados a algún sindicato y nivel medio i distribución de los ocupados según nivel de conocimiento sobre la actividad sindical, por diversas variables*. Encuesta de calidad de vida en el trabajo. 2010.

OCUPACIÓ	
Direcció de les empreses i de la Adm. Pública	5,4
Tècnics i professionals científics i intel·lectuals	20,0
Tècnics i professionals de suport	17,5
Empleats de tipus Administratiu	21,2
Treballadors en serveis de restauració, personals, protecció i venedors de comerç	14,8
Treballadors qualificats en agricultura i pesca	23,9
Artesans i treb. qualif. ind. manufac., constr. i mineria	14,2
Operadors d'instal·lacions i maquinària i muntadors	23,7
Treballadors no qualificats	11,8

SECCIÓ D'ACTIVITAT	
Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	17,7
Indústria	20,4
Construcció	9,5
Comerç a l'engròs i al por menor; reparació de vehicles motor	8,9
Transporte i magatzematge	21,7
Hosteleria	8,3
Informació i comunicacions. Act. financeres i d'assegurances	22,0
Act. immobiliàries, professionals, tècniques, administratives, etc.	9,9
Administració Pública i defensa; Seguridad Social obligatòria	33,0
Educació	24,8
Activitats sanitàries i de serveis socials	22,2
Activitats artístiques, recreatives i altres serveis	9,5
Activitats de casa com treballadors i productores	1,5

COMUNITAT AUTÒNOMA	
Andalusia	13,5
Aragó	18,9
Astúries (Principat de)	31,4
Balears (Illes)	17,4
Canàries (Illes)	15,0
Cantàbria	23,2
Castella-La Manxa	19,4
Castella i Lleó	20,4
Catalunya	12,6
Comunitat Valenciana	20,5
Extremadura	18,8
Galícia	23,2
Madrid (Comunitat de)	11,8
Múrcia (Regió de)	10,3
Navarra (Comunitat Foral de)	18,5
País Basc	22,1
Rioja (La)	20,1

Annex 3. Afiliació d'alguns sindicats a nivell català, del 2003 al 2016⁷¹



Annex 4. Taula d'afiliació dels sindicats anteriors

CC.OO:

Any	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Afiliats	157.848	164.295	175.716	181.274	185.672	187.097	183.781
Any	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Afiliats	177.921	165.496	153.082	145.040	140.887	140.078	-

UGT:

Any	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Afiliats	168.475	170.054	173.539	171.375	162.327	149.500	149.793	150.230

⁷¹ Font: resultats proporcionats pels mateixos sindicats.

CGT:

Any	Juny 2015	Desembre 2015	Desembre 2016
Afiliats	14.330	14.567	14.862

USO:

Any	2016
Afiliats	15.000

Unió de Pagesos:

Any	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Afiliats	9353,3	9345,6	9082,7	8972,7	8448	7885,9	7452,5
Any	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Afiliats	7023,5	6686,9	6310,7	6204	6307,4	6341,5	-

Annex. 5. Percentatge de la participació a les eleccions sindicals (2013 - 2016)⁷²

	2016	2015	2014	2013
Barcelona	52,58	56,10	64,97	56,78
Girona	67,57	72,22	70,57	69,01
Lleida	64,88	63,57	62,52	64,74
Tarragona	66,24	64,20	65,79	66,33
Catalunya	55,15	58,35	65,44	58,56

⁷² Font: Gencat.cat

Annex 6. Cens i participació dels anys 2013 a 2016⁷³

2013	Cens	Electors	Votants	% Participació ⁷⁴
Barcelona	111.985	109.627	62.241	56,78
Girona	9.966	9.881	6.819	69,01
Lleida	7.470	3.866	2.503	64,74
Tarragona	8.932	8.826	5.854	66,33
Catalunya	138.353	132.200	77.417	58,56

2014	Cens	Electors	Votants	% Participació
Barcelona	184.434	179.099	116.353	64,97
Girona	20.344	19.270	13.598	70,57
Lleida	13.400	7.339	4.588	62,52
Tarragona	24.984	22.826	15.017	65,79
Catalunya	243.162	228.534	149.556	65,44

2015⁷⁵	Cens	Electors	Votants	% Participació
Barcelona	583.982	518.883	291.071	56,10
Girona	56.386	50.139	36.212	72,22
Lleida	34.662	15.094	9.595	63,57
Tarragona	68.282	67.958	43.628	64,20
Catalunya	743.312	652.074	380.506	58,35

2016	Cens	Electors	Votants	% Participació
Barcelona	201.289	178.631	93.925	52,58
Girona	17.544	14.907	10.072	67,57
Lleida	6.215	3.175	2.060	64,88
Tarragona	22.005	21.930	14.527	66,24
Catalunya	247.053	218.643	120.584	55,15

⁷³ Font: Generalitat de Catalunya.

⁷⁴ (Votants/Electors)x100

⁷⁵ Com s'ha comentat en el treball, aquestes dades – tot i ser de la Generalitat – són dubtoses, tenint en compte que tripliquen i quintupliquen els altres resultats totals dels altres anys, en cens, electors i votants. Tot i que també és veritat que la participació que dona és la comuna.

Annex 7. Resultats electorals del 2015 a 2004⁷⁶

Any 2015

Àmbit territorial	Elegits	CCOO(%)	UGT(%)	USO(%)	CGT(%)	No afil.(%)	Altres(%)
Barcelona	34.475	14.682 (42,59)	13.201 (38,29)	2.002 (5,81)	929 (2,69)	1.032 (2,99)	2.629 (7,63)
Girona	4.449	1.813 (40,75)	2.037 (45,79)	87 (1,96)	32 (0,72)	89 (2,00)	391 (8,79)
Lleida	2.698	1.146 (42,48)	1.334 (49,44)	43 (1,59)	31 (1,15)	20 (0,74)	124 (4,60)
Tarragona	4.983	2.096 (42,06)	2.003 (40,20)	218 (4,37)	165 (3,31)	99 (1,99)	402 (8,07)
Catalunya	46.605	19.737 (42,35)	18.575 (39,86)	2.350 (5,04)	1.157 (2,48)	1.240 (2,66)	3.546 (7,61)

Any 2014

Àmbit territorial	Elegits	CCOO(%)	UGT(%)	USO(%)	CGT(%)	No afil.(%)	Altres(%)
Barcelona	36.748	15.689 (42,69)	14.638 (39,83)	1.939 (5,28)	944 (2,57)	999 (2,72)	2.539 (6,91)
Girona	4.681	1.891 (40,40)	2.235 (47,75)	85 (1,82)	30 (0,64)	121 (2,58)	319 (6,81)
Lleida	2.724	1.133 (41,59)	1.395 (51,21)	45 (1,65)	30 (1,10)	16 (0,59)	105 (3,85)
Tarragona	5.250	2.190 (41,71)	2.168 (41,30)	230 (4,38)	147 (2,80)	104 (1,98)	411 (7,83)
Catalunya	49.403	20.903 (42,31)	20.436 (41,37)	2.299 (4,65)	1.151 (2,33)	1.240 (2,51)	3.374 (6,83)

Any 2013

Àmbit territorial	Elegits	CCOO(%)	UGT(%)	USO(%)	CGT(%)	No afil.(%)	Altres(%)
Barcelona	39.004	16.849 (43,20)	15.515 (39,78)	2.057 (5,27)	980 (2,51)	1.100 (2,82)	2.503 (6,42)
Girona	4.984	2.059 (41,31)	2.368 (47,51)	84 (1,69)	37 (0,74)	115 (2,31)	321 (6,44)
Lleida	2.948	1.267 (42,98)	1.486 (50,41)	42 (1,42)	17 (0,58)	20 (0,68)	116 (3,93)
Tarragona	5.648	2.345 (41,52)	2.364 (41,86)	250 (4,43)	148 (2,62)	94 (1,66)	447 (7,91)
Catalunya	52.584	22.520 (42,83)	21.733 (41,33)	2.433 (4,63)	1.182 (2,25)	1.329 (2,53)	3.387 (6,44)

Any 2012

Àmbit territorial	Elegits	CCOO(%)	UGT(%)	USO(%)	CGT(%)	No afil.(%)	Altres(%)
Barcelona	39.638	17.185 (43,35)	15.899 (40,11)	2.006 (5,06)	939 (2,37)	1.210 (3,05)	2.399 (6,05)
Girona	5.040	2.085 (41,37)	2.414 (47,90)	76 (1,51)	36 (0,71)	109 (2,16)	320 (6,35)
Lleida	3.101	1.340 (43,21)	1.548 (49,92)	48 (1,55)	25 (0,81)	19 (0,61)	121 (3,90)
Tarragona	5.731	2.362 (41,21)	2.426 (42,33)	240 (4,19)	154 (2,69)	101 (1,76)	448 (7,82)
Catalunya	53.510	22.972 (42,93)	22.287 (41,65)	2.370 (4,43)	1.154 (2,16)	1.439 (2,69)	3.288 (6,14)

⁷⁶ Font: Generalitat de Catalunya. Idescat. <http://www.idescat.cat>.

Any 2011

Àmbit territorial	Elegits	CCOO(%)	UGT(%)	USO(%)	CGT(%)	No afil.(%)	Altres(%)
Barcelona	39.930	17.467 (43,74)	16.197 (40,56)	1.897 (4,75)	889 (2,23)	1.236 (3,10)	2.244 (5,62)
Girona	5.094	2.112 (41,46)	2.440 (47,90)	77 (1,51)	41 (0,80)	118 (2,32)	306 (6,01)
Lleida	3.144	1.350 (42,94)	1.575 (50,10)	50 (1,59)	23 (0,73)	31 (0,99)	115 (3,66)
Tarragona	5.715	2.390 (41,82)	2.411 (42,19)	241 (4,22)	164 (2,87)	97 (1,70)	412 (7,21)
Catalunya	53.883	23.319 (43,28)	22.623 (41,99)	2.265 (4,20)	1.117 (2,07)	1.482 (2,75)	3.077 (5,71)

Any 2010

Àmbit territorial	Elegits	CCOO(%)	UGT(%)	USO(%)	CGT(%)	No afil.(%)	Altres(%)
Barcelona	41.938	18.658 (44,49)	17.072 (40,71)	1.856 (4,43)	800 (1,91)	1.281 (3,05)	2.271 (5,42)
Girona	5.374	2.246 (41,79)	2.616 (48,68)	83 (1,54)	47 (0,87)	92 (1,71)	290 (5,40)
Lleida	3.070	1.327 (43,22)	1.540 (50,16)	38 (1,24)	24 (0,78)	40 (1,30)	101 (3,29)
Tarragona	6.046	2.533 (41,90)	2.662 (44,03)	270 (4,47)	153 (2,53)	94 (1,55)	334 (5,52)
Catalunya	56.428	24.764 (43,89)	23.890 (42,34)	2.247 (3,98)	1.024 (1,81)	1.507 (2,67)	2.996 (5,31)

Any 2009

Àmbit territorial	Elegits	CCOO(%)	UGT(%)	USO(%)	CGT(%)	No afil.(%)	Altres(%)
Barcelona	42.811	19.184 (44,81)	17.298 (40,41)	1.919 (4,48)	869 (2,03)	1.259 (2,94)	2.282 (5,33)
Girona	5.430	2.265 (41,71)	2.664 (49,06)	75 (1,38)	40 (0,74)	111 (2,04)	275 (5,06)
Lleida	3.181	1.380 (43,38)	1.600 (50,30)	31 (0,97)	35 (1,10)	43 (1,35)	92 (2,89)
Tarragona	5.923	2.497 (42,16)	2.572 (43,42)	288 (4,86)	141 (2,38)	109 (1,84)	316 (5,34)
Catalunya	57.345	25.326 (44,16)	24.134 (42,09)	2.313 (4,03)	1.085 (1,89)	1.522 (2,65)	2.965 (5,17)

Any 2008

Àmbit territorial	Elegits	CCOO(%)	UGT(%)	USO(%)	CGT(%)	No afil.(%)	Altres(%)
Barcelona	41.944	18.882 (45,02)	16.908 (40,31)	1.862 (4,44)	857 (2,04)	1.179 (2,81)	2.256 (5,38)
Girona	5.325	2.270 (42,63)	2.553 (47,94)	72 (1,35)	45 (0,85)	113 (2,12)	272 (5,11)
Lleida	3.132	1.354 (43,23)	1.568 (50,06)	29 (0,93)	36 (1,15)	44 (1,40)	101 (3,22)
Tarragona	5.866	2.457 (41,89)	2.542 (43,33)	293 (4,99)	146 (2,49)	95 (1,62)	333 (5,68)
Catalunya	56.267	24.963 (44,37)	23.571 (41,89)	2.256 (4,01)	1.084 (1,93)	1.431 (2,54)	2.962 (5,26)

Any 2007

Àmbit territorial	Elegits	CCOO(%)	UGT(%)	USO(%)	CGT(%)	No afil.(%)	Altres(%)
Barcelona	40.287	18.178 (45,12)	16.040 (39,81)	1.799 (4,47)	837 (2,08)	1.278 (3,17)	2.155 (5,35)
Girona	5.154	2.212 (42,92)	2.437 (47,28)	72 (1,40)	44 (0,85)	125 (2,43)	264 (5,12)
Lleida	3.045	1.365 (44,83)	1.482 (48,67)	29 (0,95)	33 (1,08)	35 (1,15)	101 (3,32)
Tarragona	5.649	2.297 (40,66)	2.528 (44,75)	270 (4,78)	129 (2,28)	97 (1,72)	328 (5,81)
Catalunya	54.135	24.052 (44,43)	22.487 (41,54)	2.170 (4,01)	1.043 (1,93)	1.535 (2,84)	2.848 (5,26)

Any 2006

Àmbit territorial	Elegits	CCOO(%)	UGT(%)	USO(%)	CGT(%)	No afil.(%)	Altres(%)
Barcelona	39.689	17.669 (44,52)	15.900 (40,06)	1.592 (4,01)	749 (1,89)	1.525 (3,84)	2.254 (5,68)
Girona	4.993	2.136 (42,78)	2.336 (46,79)	64 (1,28)	48 (0,96)	163 (3,26)	246 (4,93)
Lleida	2.951	1.314 (44,53)	1.429 (48,42)	29 (0,98)	27 (0,91)	36 (1,22)	116 (3,93)
Tarragona	5.213	2.052 (39,36)	2.372 (45,50)	253 (4,85)	131 (2,51)	100 (1,92)	305 (5,85)
Catalunya	52.846	23.171 (43,85)	22.037 (41,70)	1.938 (3,67)	955 (1,81)	1.824 (3,45)	2.921 (5,53)

Any 2005

Àmbit territorial	Elegits	CCOO(%)	UGT(%)	USO(%)	CGT(%)	No afil.(%)	Altres(%)
Barcelona	39.940	17.846 (44,68)	15.778 (39,50)	1.615 (4,04)	736 (1,84)	1.637 (4,10)	2.328 (5,83)
Girona	4.866	2.190 (45,01)	2.166 (44,51)	66 (1,36)	42 (0,86)	162 (3,33)	240 (4,93)
Lleida	2.845	1.259 (44,25)	1.386 (48,72)	29 (1,02)	23 (0,81)	34 (1,20)	114 (4,01)
Tarragona	5.089	1.978 (38,87)	2.329 (45,77)	247 (4,85)	139 (2,73)	78 (1,53)	318 (6,25)
Catalunya	52.740	23.273 (44,13)	21.659 (41,07)	1.957 (3,71)	940 (1,78)	1.911 (3,62)	3.000 (5,69)

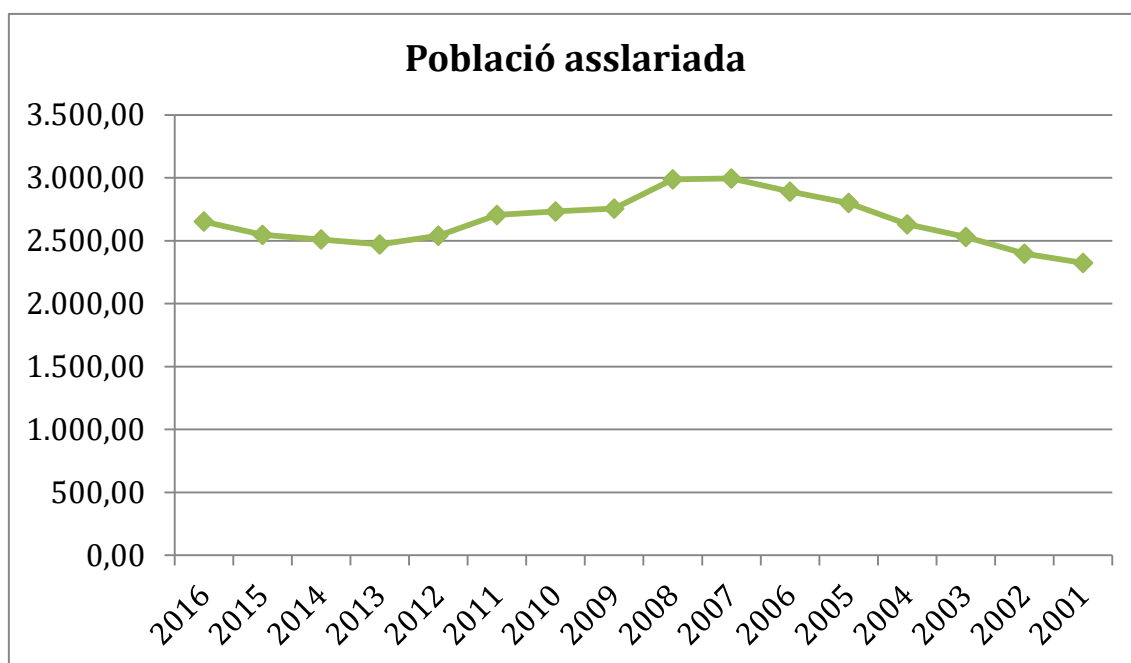
Any 2004

Àmbit territorial	Elegits	CCOO(%)	UGT(%)	USO(%)	CGT(%)	No afil.(%)	Altres(%)
Barcelona	39.236	17.502 (44,61)	15.465 (39,42)	1.545 (3,94)	708 (1,80)	1.713 (4,37)	2.303 (5,87)
Girona	4.756	2.124 (44,66)	2.126 (44,70)	74 (1,56)	42 (0,88)	160 (3,36)	230 (4,84)
Lleida	2.746	1.223 (44,54)	1.323 (48,18)	33 (1,20)	32 (1,17)	37 (1,35)	98 (3,57)
Tarragona	4.796	1.876 (39,12)	2.153 (44,89)	237 (4,94)	123 (2,56)	97 (2,02)	310 (6,46)
Catalunya	51.534	22.725 (44,10)	21.067 (40,88)	1.889 (3,67)	905 (1,76)	2.007 (3,89)	2.941 (5,71)

Annex 8. Població assalariada a Catalunya. 2016-2001⁷⁷. Taula i gràfic⁷⁸

2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
2.653,5	2.547,0	2.511,1	2.471,1	2.540,6	2.705,4	2.732,8	2.756,0	2.988,4	2.995,3

2006	2005	2004	2003	2002	2001
2.890,6	2.801,1	2.630,8	2.530,7	2.397,6	2.324,0

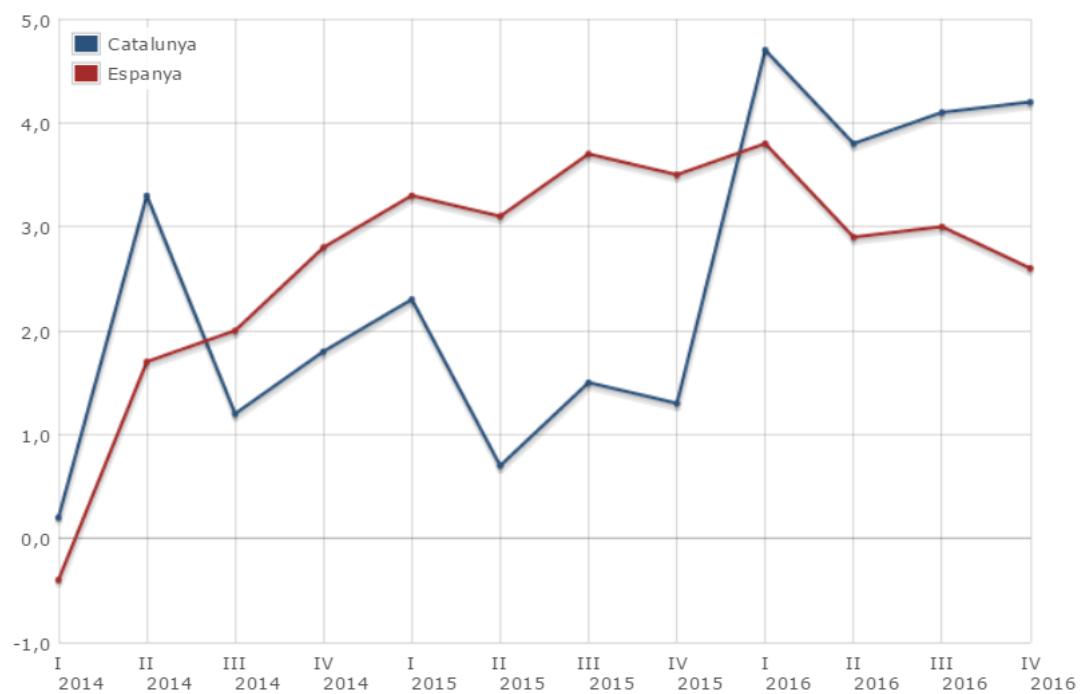


⁷⁷ Font: Generalitat de Catalunya. Idescat. <http://www.idescat.cat>

⁷⁸ En milers.

Annex 9. Variació interanual de la població assalariada de Catalunya i Espanya. I semestre 2014 – IV semestre 2016⁷⁹

Variació interanual de la població assalariada. Catalunya i Espanya. I 2014-IV 2016



⁷⁹ Font: Generalitat de Catalunya. Idescat, a partir de l'Enquesta de població activa de l'INE.